

Revista Formadores

Vivências e Estudos

Ações e Propósitos: Qual a relação que se estabelece?

Volume 11

Número 2

Junho 2018

ISSN: 2177-7780 • ONLINE

ISSN: 1806-5457 • IMPRESSA

EDITORIAL

AÇÕES E PROPÓSITOS: QUAL A RELAÇÃO QUE SE ESTABELECE?

Ricardo Costa Caggi

ARTIGOS

LIDERANÇA POR PROPÓSITO: UMA ANÁLISE DO POTENCIAL DA AIESEC PARA O DESENVOLVIMENTO DE JOVENS E LÍDERES

Camila de Alcântara Vieira e Tânia Moura Benevides

AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA BRASILEIRA: UM ESTUDO TEÓRICO-EMPÍRICO SOBRE O PAPEL DOS PROJETOS DE REDUÇÃO DE GASES EFEITO ESTUFA NO CONTEXTO DA PROBLEMÁTICA AMBIENTAL E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A ECONOMIA DE BAIXO CARBONO

Augusta Santana, André Luis Rocha de Souza e José Célio Andrade

"INVESTIMENTOS" EM SAÚDE DO TRABALHADOR: ENTRE A OBRIGAÇÃO LEGAL E A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE CALÇADOS EM CRUZ DAS ALMAS - BAHIA

José Tenório Santos Neto

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO

Manoel Casaes da Hora Neto, Antonio Rangel Bisnetto e Leandro Oliveira Menezes

USO DE REDES SOCIAIS EM CONTEXTOS FORMATIVOS DE APRENDIZADO: UMA PRIMEIRA ANÁLISE

Gretchen Micheli Silva de Mattos Licnerski, Yoshie Kawasaki Nakahara e Tânia Moura Benevides



Revista Formadores

Vivências e Estudos

CONTEXTOS EM MUDANÇA

Volume 11

Número 2

Junho 2018

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

Profa. Msc. Almerinda Andrea Pontes Silva Gomes

Universidade do Estado da Bahia

Profa. Msc. Erica Elena Avdzejus

Faculdade Adventista da Bahia/Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Fabiano Leichsenring Silva

Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Msc. Jezreel Santos de Melo

Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Msc. Ricardo Costa Caggy

Faculdade Adventista da Bahia

Profa. Dra. Wilma Raquel Barbosa Ribeiro

Faculdade Adventista da Bahia

AVALIADORES

Profa. Msc. Kátia Silene Albuquerque

Universidade do Estado da Bahia

Profa. Dra. Tânia Moura Benevides

Faculdade Adventista da Bahia/Universidade Federal da Bahia/Universidade do Estado da Bahia

Prof. Msc. Floriano Barboza Silva

Universidade Federal da Bahia

Prof. Msc. Ivo Pedro Gonzalez Júnior

Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Especialista Jailson Braga Brandão

Universidade do Estado da Bahia

REVISÃO E NORMALIZAÇÃO

Tânia Moura Benevides

DIAGRAMAÇÃO

Elomar Xavier

Website

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

Revista Formadores

Vivências e Estudos

ENTRE O PÚBLICO E O PRIVADO: DIFERENTES OLHARES

Volume 11

Número 2

Junho 2018

SUMÁRIO

EDITORIAL

AÇÕES E PROPÓSITOS: QUAL A RELAÇÃO QUE SE ESTABELECE?

Ricardo Costa Caggi

4

ARTIGOS

LIDERANÇA POR PROPÓSITO: UMA ANÁLISE DO POTENCIAL DA AIESEC PARA O DESENVOLVIMENTO DE JOVENS E LÍDERES

Camila de Alcântara Vieira e Tânia Moura Benevides

6

AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA BRASILEIRA: UM ESTUDO TEÓRICO-EMPÍRICO SOBRE O PAPEL DOS PROJETOS DE REDUÇÃO DE GASES EFEITO ESTUFA NO CONTEXTO DA PROBLEMÁTICA AMBIENTAL E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A ECONOMIA DE BAIXO CARBONO

Augusta Santana, André Luis Rocha de Souza e José Célio Andrade

25

“INVESTIMENTOS” EM SAÚDE DO TRABALHADOR: ENTRE A OBRIGAÇÃO LEGAL E A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE CALÇADOS EM CRUZ DAS ALMAS - BAHIA

José Tenório Santos Neto e Ana Virgínia Pereira dos Santos

45

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO

Manoel Casaes da Hora Neto, Antonio Rangel Bisnetto e Leandro Oliveira Menezes

56

USO DE REDES SOCIAIS EM CONTEXTOS FORMATIVOS DE APRENDIZADO: UMA PRIMEIRA ANÁLISE

Gretchen Micheli Silva de Mattos Licnerski, Yoshie Kawasaki Nakahara e Tânia Moura Benevides

69

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CONTEXTOS EM MUDANÇA

EDITORIAL

Nessa edição do Caderno Semestral da Revista Formadores Vivências e Estudos apresentamos uma reflexão acerca das ações e propósitos que movem indivíduos e organizações, percebendo diferentes relações.

Iniciamos o Caderno com o artigo denominado “**liderança por propósito: uma análise do potencial da AIESEC para o desenvolvimento de jovens e líderes**”. Nesse trabalho as autoras discutem como uma Organização Não Governamental (ONG) pode, com suas ações de gestão, desenvolver líderes para uma nova era. Trata-se de um trabalho que tem a intenção de refletir sobre o alinhamento dos propósitos individuais e organizacionais para o impulsionamento de carreiras de jovens executivos.

A seguir o artigo “**agroindústria canavieira brasileira: um estudo teórico-empírico sobre o papel dos projetos de redução de gases efeito estufa no contexto da problemática ambiental e sua contribuição para a economia de baixo carbono**” discute como, nos últimos anos, o tema da questão ambiental tem recebido especial atenção da agroindústria canavieira e, nesse contexto, se torna relevante. O estudo apresenta o perfil e contribuição em termos de redução de emissão dos projetos de MDL da agroindústria canavieira desenvolvidos no Brasil para economia de baixo carbono, em busca de alcançar o cumprimento da Política Nacional de Mudanças Climáticas.

“**Investimentos**” em saúde do trabalhador: entre a obrigação legal e a valorização profissional em uma indústria de calçados em Cruz das Almas – Bahia é o tema do terceiro artigo apresentado nessa edição. Aqui há uma interessante indagação que se reproduz constantemente em diferentes espaços laborais – “Saúde do trabalhador obrigação legal ou valorização profissional?”

Seguindo, e apresentando também um questionamento sobre o mundo do trabalho, aparece o artigo “**qualidade de vida no trabalho: a percepção dos funcionários de uma cooperativa de crédito**”. O artigo avalia de que forma as pessoas têm buscado o bem-estar, relacionando a vida pessoal com a profissional. Apresenta ainda o surgimento de instrumentos internacionais e nacionais de mensuração desses temas.

Por fim, o artigo “**uso de redes sociais em contextos formativos de aprendizado: uma primeira análise**” buscou identificar quais redes sociais são usadas pelos alunos de diferentes instituições de ensino superior e qual a importância delas em salas de aula, buscando verificar quais são os motivos que levam o indivíduo a utilizarem determinada rede social e a frequência que as utiliza.

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CONTEXTOS EM MUDANÇA

EDITORIAL

Certamente teremos nesse caderno a oportunidade de discutir temáticas importantes e instigantes, que nos fazem refletir sobre os propósitos que movem indivíduos e organizações.

Desejamos uma boa leitura a todos!

Ricardo Costa Caggi

Camila de Alcântara Vieira

camilaalcantara1@gmail.com

Graduada em Administração pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB).

Tânia Moura Benevides

Taniamoura2511@gmail.com

Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Mestre em Administração pela UNIFACS e Bacharel em Administração pela FRB. Professora Adjunta da UFBA, UNEB e FADBA.

Faculdade Adventista da Bahia

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

Recebido em 01/dezembro/2017

Aprovado em 05/fevereiro/2018

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

LIDERANÇA POR PROPÓSITO: UMA ANÁLISE DO POTENCIAL DA AIESEC PARA O DESENVOLVIMENTO DE JOVENS E LÍDERES

RESUMO

Este artigo tem por objetivo identificar como os jovens que se vinculam a *Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales* (AIESEC) em Salvador percebem o alinhamento entre seu propósito e o propósito organizacional bem como o seu autodesenvolvimento e desenvolvimento de liderança. Portanto, faz-se necessário analisar a importância da referida organização para o desenvolvimento da liderança em jovens universitários. O levantamento da pesquisa empírica foi feito inicialmente através do grupo focal para a catalogação das categorias aqui abordadas. Posteriormente, se deu através da análise qualitativa, cuja ferramenta utilizada foi a de triangulação para a discussão dos dados obtidos neste estudo. Por fim, os resultados obtidos validam e, em alguns casos, contradizem o referencial teórico, apontando assim para avanços na literatura em questão.

Palavras-chave:

Trabalho Voluntário. Liderança. Autodesenvolvimento. Propósito.

1. INTRODUÇÃO

Segundo Bergamini (2009, p. 2), entende-se que liderança é um “[...] processo de influência, exercido de forma intencional pelo líder e seus seguidores”. A liderança, assim entendida, evidencia que tal habilidade pode ser desenvolvida ao longo da vida e que para ser um líder não necessariamente precisa-se ocupar um cargo ou posição de liderança. Complementando essa ideia, Mackey e Sisodia (2013) elucidam que as organizações, historicamente, seguem modelos e visões militaristas, com isso, liderança era entendida como “comando e controle”. Tal princípio

VIEIRA, C. A.; BENEVIDES, T. M.. Liderança por propósito: uma análise do potencial da AIESEC para o desenvolvimento de jovens e líderes. *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia*, v. 11, n. 2, p. 6 - 24, jun, 2018.

conduziu as corporações a atraírem pessoas que se motivavam com o poder. Adiante, esta ideia de liderança enfraqueceu-se e deu espaço para o modelo de recompensas, fazendo com que o líder enxergasse apenas números. Atualmente, as organizações buscam por líderes que são motivados por seguir o propósito da empresa e servir os *stakeholders* e não apenas para enriquecimento pessoal (MACKEY E SISODIA, 2013). Nesse contexto, Bergamini (2009) afirma que a organização pode se tornar vulnerável, caso conte com colaboradores que não percebem o significado e impacto do seu trabalho. Logo, para garantir o sucesso, as empresas precisam investir em líderes sensíveis e preparados.

Em princípio, o estudo histórico sobre liderança pareceu contraditório, mas vale ressaltar que o entendimento obtido há anos atrás pode se mostrar contrário ou inconsistente se aplicado aos contextos atuais. Por esse motivo este tema vem se reformulando e ganhando espaço nos estudos acadêmicos e organizacionais.

Embora diversos autores, com linguagens distintas abordem sobre liderança, fato é que novos estudos sobre a temática continuam sendo relevantes, pois além de fazer parte de um contexto globalizado, o mesmo é não linear, ou seja, sua importância se dá tanto no contexto empresarial quanto no âmbito profissional, que por sua vez, encontra-se em contínua formação.

Nesse sentido, um dos fatores importantes quando se fala em Liderança é o propósito. Cabe, portanto, definir o que é propósito. Para Mackey e Sisodia (2013), propósito é uma razão de existir. Os autores dizem ainda que quando o indivíduo descobre o seu propósito, ele dá um sentido para sua vida. O propósito é capaz de trazer para o indivíduo inspirações e motivações naquilo que diz respeito ao sentido que ele dá para sua própria vida. Assim, é possível dar sentido ao trabalho, ou ressignificá-lo, tornando-o mais gratificante.

Na perspectiva organizacional, propósito pode ser entendido “como fonte de energia e meio de transcender os anseios particulares de *stakeholders* individuais” (MACKEY E SISODIA, 2013, p. 46). Ou seja, quando as partes interessadas estão conectadas por um propósito em comum, tendem a não se preocuparem com objetivos imediatos.

No que tange ao voluntariado, entende-se que é a doação da força de trabalho de um indivíduo a uma atividade ou organização, exercendo uma determinada função sem haver remuneração (GARAY, 2001).

Para a Organização das Nações Unidas (ONU) “o voluntariado é uma forma poderosa de envolver as pessoas para fazer frente aos desafios de desenvolvimento em todo o mundo”. O fato de não haver uma contrapartida financeira, faz com que a principal motivação para a execução desse tipo de trabalho seja exatamente o sentimento de gostar da atividade que realiza, de se sentir importante, pode ainda se atribuir ao desenvolvimento de uma liderança com propósito (ONU, 2013).

No Brasil, segundo os dados do Instituto Itaú Social (2014), o percentual de indivíduos que realizam ou já realizaram trabalho voluntário é de 28%, desses, apenas 11% continuam atuando nesse cenário. Porém esse percentual está abaixo da média mundial, que é de 37%. Em alguns países como Canadá e China, esses percentuais são ainda maiores, 50% e 55%, respectivamente. Vale

ressaltar que esses números poderão mostrar um crescimento visto que o trabalho voluntário vem ampliando seus campos de atuação indo para além das instituições religiosas (PIACENTINI, 2015).

Isto posto, faz-se necessário apresentar a *Association Internationale des Etudiants en Sciences Economiques et Commerciales* (AIESEC), objeto de estudo desta pesquisa, pois trata-se de uma organização não governamental¹ cujo objetivo é desenvolver a liderança jovem através de programas de intercâmbio. A AIESEC é a maior organização mundial gerida por jovens reconhecida pela Organização das Nações Unidas (ONU) e presente em mais de 120 países e territórios. Através de sua plataforma global, esta organização não governamental (ONG) busca oferecer aos voluntários um ambiente desafiador a fim de despertar a liderança jovem (AIESEC, 2016).

Para a AIESEC, uma pessoa que exerce liderança é preocupada com os problemas do mundo, focada em solução, procura ter autoconhecimento e sabe trabalhar em equipe. Por ter essa característica, esta associação é bastante requisitada por grandes empresas para auxiliá-los em processos seletivos, bem como em palestras organizacionais.

Diante do contexto, esse trabalho parte da seguinte questão de investigação: como os jovens, que se vinculam a AIESEC em Salvador, percebem o alinhamento entre seu propósito e o propósito organizacional, bem como o seu autodesenvolvimento e desenvolvimento de liderança?

Como objetivos específicos, buscou-se: analisar como se dá a relação entre líder e liderado na AIESEC; verificar a percepção dos membros da instituição estudada quanto ao desenvolvimento de liderança e autodesenvolvimento; analisar o propósito da ONG, como este é comunicado e de que maneira atrai os seus voluntários.

A relevância desse estudo consiste em trazer contribuições acerca da liderança com propósito e autodesenvolvimento na perspectiva do voluntariado, uma vez que as organizações buscam cada vez mais profissionais com esse perfil.

Desta forma, para o estudante de Administração este estudo traz reflexões acerca de diferentes possibilidades para a formação de líderes, analisando como ele se desdobra em um diferente contexto organizacional. Outro fator importante é o crescimento da participação de jovens no trabalho voluntário (INSTITUTO ITAÚ SOCIAL, 2014). Fica evidente, diante desse contexto, a necessidade de um olhar mais atento sobre as questões que envolvem os jovens no desenvolvimento do trabalho voluntário por meio da AIESEC em Salvador.

Para dar sequência ao propósito deste artigo, este estudo está dividido em sete seções, incluindo esta introdução, que é a primeira delas. A segunda parte trata do referencial teórico sobre trabalho voluntário. A terceira e a quarta abordam o contexto histórico sobre liderança bem como o que se entende por propósito. A quinta apresenta o percurso metodológico. A sexta seção contém a análise dos resultados. Por fim, a sétima seção traz as considerações finais.

1. Segundo Tenório (1997), uma organização não governamental caracteriza-se por não ter vínculo com o governo, voltada para o atendimento das necessidades de organizações de base popular completando a ação do estado.

2. TRABALHO VOLUNTÁRIO

Apesar de já existir a prática do trabalho voluntário, no Brasil, a regulamentação se deu somente em 1998, através da Lei 9.608, que posteriormente foi alterada pela Lei 13.297 de 2016, redefinindo o trabalho voluntário como:

[...] serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa (BRASIL, 2016).

Os indivíduos que realizam esse tipo de trabalho são denominados voluntários e podem ser entendidos então, como indivíduos que desenvolvem atividades em benefício de outros, sem obter recompensa financeira. De acordo com Shin e Kleiner (2003), o voluntário é um serviço de renderização do indivíduo a uma organização particular, sem esperar uma compensação monetária. A Organização das Nações Unidas (ONU, 2013) complementa que “o voluntariado é uma forma poderosa de envolver as pessoas para fazer frente aos desafios de desenvolvimento em todo o mundo”. Para Penner (*apud* PICCOLI E GODOI, 2012), o voluntariado é “um comportamento voltado para o social, de longo prazo, planejado, que beneficia pessoas desconhecidas e acontece em um ambiente organizacional”.

O trabalho voluntário pode ser definido como o empenho desprendido de forma espontânea, ou a pedido, sem remuneração, por qualquer pessoa que deseja ajudar por amor, benevolência, afeto, compreensão e responsabilidade em organismos que trabalham em favor do bem-estar coletivo (GARAY, 2001).

Na história do Brasil, as primeiras instituições documentadas que atuaram com filantropia e solidariedade, foram as Santas Casas de Misericórdia, impulsionadas pela força da Igreja Católica. Datam de 1534, em Santos no estado de São Paulo, seguido, em 1738, pelo Rio de Janeiro. As organizações obtiveram todo esse destaque porque os dois primeiros setores já definidos e solidificados não conseguiam responder às urgentes demandas sociais: o Estado por ineficiência ou insuficiência de adequação de suas políticas à realidade e o Mercado por objetivar diretamente o lucro (PIACENTINI, 2015).

Por esta razão, tanto para o voluntário quando para a ONG, a finalidade do desenvolvimento do trabalho altruísta não é o retorno financeiro, mas sim o impacto voltado para a sociedade. Contribuindo com isto, Cnnan e Cascio (*apud* SALAZAR, SILVA E FANTINEL, 2015), afirmam que não é possível entender como funciona esta analogia entre voluntário e ONG a partir do conhecimento existente onde se preconiza a estreita relação entre trabalho e remuneração. Para os autores, o cerne do voluntariado está no campo das recompensas simbólicas, associadas a critérios como o comprometimento e o desempenho.

Deste modo, o fato de não haver uma contrapartida financeira, indica que a principal motivação para a execução desse tipo de trabalho seja exatamente o sentimento de gostar da atividade que realiza, de se sentir importante, ou simplesmente, o fato de poder estar modificando a vida de

um indivíduo, além de conferir o desenvolvimento de diferentes habilidades e competências, a exemplo da liderança com propósito, traço marcante na organização objeto deste estudo.

3. LIDERANÇA

Ao longo dos anos, foram levantadas diversas propostas teóricas que, atualmente, promoveram uma percepção mais ampla e detalhada acerca das possíveis interações a partir da relação líder/liderado (BERGAMINI, 2009).

Partindo para a etimologia da palavra líder, de origem celta, têm-se como significado “o que vai na frente”. Pode-se inferir que o posicionamento do líder perante seus seguidores é de extrema importância, pois influenciará no comportamento e posicionamento dos seus liderados. (SACCHETTO, 2016)

Segundo Bass (*apud* RAMOS E ADRIANO, 2015, p. 48), “as organizações necessitam de líderes, pois sem eles os resultados esperados pelo grupo não seriam alcançados”. Já outros autores, contribuem com essa discussão questionando que o foco não pode ser somente no líder, e que esse comportamento pode acarretar na valorização de um indivíduo em detrimento dos demais, que também são importantes para o alcance dos objetivos comuns (CREVANI; LINDGREN; PACKENDORFF (*apud* RAMOS e ADRIANO, 2015, p. 48; MINTZBERG, 2010)

É importante destacar, que um líder pode exercer esse papel de duas formas: (1) contratual, ou seja, ele será nomeado formalmente para tal cargo. (2) consensual, ele será informalmente apoiado pelo grupo ou indivíduo. Independentemente dos casos, pode haver influência no atingimento dos objetivos organizacionais. Porém, aqueles líderes eleitos de forma consensual, não tendo o cargo formalizado institucionalmente, não terá autoridade. No entanto, isso não diminui seu poder de influenciar os demais membros. (BOWDITCH E BUONO, 2016).

Apesar dos diversos conceitos sobre líder, uma nova roupagem surgiu a partir do Capitalismo Consciente e levanta questões que convidam para uma reflexão do que de fato é um líder e quais são seus pilares:

Líderes conscientes se esforçam para exercer um impacto no mundo por meio das empresas em que atuam. De maneira genuína, incorporam um sentido do objetivo comum, o que permite que as demais pessoas se identifiquem e se envolvam com o trabalho que realizam. Isso faz com que todos cresçam e até mesmo desenvolvam as próprias habilidades de liderança, mantendo sempre a clareza e a coerência na hora de fazer escolhas morais difíceis (MACKEY E SISODIA, 2013, p. 202).

É nessa conjuntura, que surge os pilares de um líder consciente: inteligência emocional (IE), inteligência espiritual (IES) e inteligência sistêmica (IS) (MACKEY E SISODIA, 2013). A inteligência emocional combina a capacidade de autoconhecimento com a capacidade de entender as intenções e os desejos dos outros. Com isso, as empresas, cada vez mais, vêm valorizando líderes

com alto índice de IE, pois dada a complexidade e diversidade da sociedade contemporânea, faz-se necessário uma maior e mais sensível comunicação a fim de compreender os *stakeholders* de forma mais eficaz.

Tão importante quanto, a inteligência espiritual é entendida como a capacidade que temos para acessar novas percepções, valores, objetivos e motivações mais intensos. E, “[...] é por meio dela que praticamos a bondade, a verdade, a beleza e a compaixão em nossas vidas” (MACKEY E SISODIA, 2013, p. 198). Já a inteligência sistêmica é compreendida como uma visão geral, porém detalhada e cuidadosa das diversas partes que compõem o todo e de como elas se comportam em longo prazo. Com essa característica é possível ser mais assertivo na tomada de decisão (MACKEY E SISODIA, 2013).

Fica evidente diante desse quadro que existem diversas facetas por trás de um grande líder. Não são apenas características e posicionamentos flexíveis que garantem um bom desempenho nessa posição, mas sim um trabalho de autoconhecimento e autodesenvolvimento que o sustentará.

Para ampliar o entendimento deste artigo, existe outro conceito fundamental, o de liderança. Segundo Hemphill e Coons (*apud* BERGAMINI, 2009, p. 3), “liderança é o comportamento de um indivíduo quando está dirigindo as atividades de um grupo em direção a um objetivo comum”.

Para Bowditch e Buono (2016, p. 118) “é um processo de influência, geralmente de uma pessoa, através do qual um indivíduo ou grupo é orientado para o estabelecimento e atingimento de metas”. Não obstante, Hollander (*apud* BERGAMINI, 2009) considera que a liderança não pode ser focada apenas no líder, ela também requer contribuições de outras pessoas. O autor complementa afirmando que é “um relacionamento de influência feito em duplo sentido” (HOLLANDER *apud* BERGAMINI, 2009, p. 2). Percebe-se então, que embora seja o líder que faz os direcionamentos, influenciando determinado grupo, este grupo precisa estar sensível a estes direcionamentos, colocando em prática as ideias propostas pelo líder. Estabelecendo, com isso, uma relação bilateral.

No que tange a liderança, existem dois aspectos citados pelos autores Bowditch e Buono (2016) que são fundamentais nesse processo: poder e autoridade. O “poder é a capacidade de influenciar diversos resultados”. E “[...] autoridade se refere a situações onde uma pessoa (ou um grupo) recebeu formalmente uma posição de liderança” (BOWDITCH E BUONO, 2016, p. 118).

Vale ressaltar que essas bases nasceram num contexto de extrema autoridade e os cargos de liderança eram, em sua totalidade, ocupados por pessoas do sexo masculino (MACKEY E SISODIA, 2013). E nesse contexto, Mackey e Sisodia (2013) explanam que esses antigos modelos de liderança, que utilizavam basicamente o poder e a riqueza como fonte de motivação para atrair os líderes (homens), não tiveram vida longa, pois essas pessoas adotavam posturas opressoras, cruéis e ameaçadoras para com seus liderados, o que ocasionou diversas rebeliões em prol da ascensão de um novo líder, que por sua vez, também seria desprovido de limites ético-morais.

É preciso evidenciar, contudo, que existem tipos de poder, tais como: poder de recompensa e de coerção, poder do conhecimento e o poder de referência. O poder de recompensa e de coerção, para os líderes contratuais, se dá através de recompensas ou punições formais da organização tais como promoções, aumentos de méritos, entre outros e ameaça de demissão. Desta forma,

“influenciam” as pessoas a realizarem algumas tarefas. Para os líderes consensuais, diferentemente, esse tipo de poder pode ser evidenciado através do respeito e estima (recompensa) ou reprovção social (coerção) (BOWDITCH E BUONO, 2016).

Nesse aspecto, contrapondo os autores acima, Bergamini (2015) considera que é muito arriscado a utilização do poder de recompensa, pois é praticamente impossível medir com precisão os esforços realizados pelos indivíduos. Portanto, a recompensa dada “pode distorcer expectativas interiores que são as verdadeiras, uma vez que a recompensa não foi corretamente estimada” (2015, p. 166). Além disso, o poder de recompensa, quando mal aplicado, pode gerar um clima de competição e estimular os colaboradores a disputarem entre si e, conseqüentemente, não contribuir para a realização das tarefas. Desta forma, a autora destaca que, muitas vezes, para o indivíduo o mais importante é ter um desafio que corresponda ao seu grau de competência (BERGAMINI, 2015).

O poder do conhecimento “é baseado no domínio de um indivíduo sobre certos assuntos”. (BOWDITCH E BUONO, 2016, p. 118). Essa, porém, é uma forma de influência informal, que pode criar situações desagradáveis, pois é uma posição que está nas mãos de pessoas de “*status inferior*”.

Já o poder de referência, é baseado no carisma pessoal. As pessoas se identificam com traços da personalidade ou pessoais. Com isso, há uma forte tendência de influenciar pessoas, mesmo aquelas que não estejam no seu controle formal (BOWDITCH E BUONO, 2016).

Os diversos estudos sobre liderança podem ser classificados em três grandes e principais categorias: teoria dos traços, teoria comportamental ou funcional e a visão situacional ou contingencial. A teoria dos traços pode ser compreendida como um grupo de características que os líderes precisam ter. Essa teoria foi bastante criticada por ter utilizado uma ferramenta metodológica simplista e também pelo fato de não analisar as combinações dessas características aplicadas ao líder e ao contexto que o cerca. Na teoria comportamental ou funcional buscou-se analisar três principais estilos de liderança que foram aplicados a um grupo de jovens a fim de realizar algumas tarefas (BERGAMINI, 2015; BOWDITCH E BUONO, 2016).

Tais estilos, a saber: autocrático, democrático e laissez-faire geraram os seguintes resultados; o primeiro conseguiu produzir mais, o segundo - por uma diferença pequena - produziu com maior qualidade e apresentou um nível de satisfação maior entre os integrantes e, por fim, o último estilo de liderança, obteve os piores resultados (BOWDITCH E BUONO, 2016).

Embora a pesquisa que desencadeou essa teoria tenha sido aplicada de forma mais detalhista se comparada a anterior, tal acontecimento não reduziu as críticas recebidas pelo fato de ter sido aplicada entre faixas etárias totalmente distintas e que de certa forma poderia adotar um estilo padrão de liderança (autocrático), uma vez que foi realizado na década de 40 (BOWDITCH E BUONO, 2016). Nesse sentido, Bergamini (2015) contrapõe que o estilo de liderança laissez-faire é uma negação a própria liderança, pois o líder evita assumir posições e gerenciar conflitos, mostrando-se pouco envolvido com as suas responsabilidades.

Ainda de acordo com Bowditch e Buono (2016), a visão contingencial retrata um modelo que se

aproxima do atual cenário. Essa teoria está subdividida em outras categorias, algumas delas são: teoria contingencial de Fiedler, teoria do caminho-meta e a liderança situacional. É importante destacar que esses estudos foram iniciados a partir da percepção de que os estilos de liderança precisavam ser flexíveis e adaptados de acordo com as situações. Logo:

[...] as teorias da contingência combinam a abordagem de traços e as teorias comportamentais/ funcionais para sugerir que os líderes mais eficazes são aqueles capazes de adaptar seus estilos e as suas próprias escalas de valores às exigências de uma situação ou grupo específico (BOWDITCH E BUONO, 2016, p. 126).

Porém, vale destacar, que esses estudos isoladamente não conseguem fundamentar o real significado de liderança. Assim, no intuito de contribuir com ideias mais atualizadas no que tange liderança, os autores Mackey e Sisodia (2013) adotaram a expressão liderança consciente para tratar deste tema. Apesar de ter sido uma pequena alteração, ela carrega uma conotação que agrega valor ao fato de exercer esse papel.

Também com a intenção de contribuir com informações mais atualizadas, cabe registrar que diferente do passado, onde majoritariamente os homens ocupavam o mercado de trabalho e conseqüentemente os cargos de liderança, atualmente as mulheres têm tido mais acesso ao emprego, à educação e também as oportunidades e já constituem maioria no mercado de trabalho em alguns países, como por exemplo, os Estados Unidos (MACKEY E SISODIA, 2013). No Brasil a média da participação feminina no mercado de trabalho é de 43,1%, em 2008. Em 2003 as mulheres representavam cerca de 40% (IBGE, 2008). Ou seja, os dados evidenciam que as mulheres de fato estão se lançando no mercado de trabalho e o mesmo as tem absorvido.

Com essa realidade, os espaços organizacionais vêm sendo afetado, pois os valores femininos tais como carinho, compaixão, cooperação bem como todas as qualidades associadas ao lado direito do cérebro estão se misturando às características dos valores masculinos - agressão, ambição, competição – que eram fortemente enraizados nos modelos de liderança empresarial (MACKEY E SISODIA, 2013).

Este cenário aponta uma mudança de comportamento que precisa ser ainda discutida e analisada de forma mais profunda, de modo que possa contribuir para os futuros modelos e teorias de liderança.

4. PROPÓSITO

Apesar de ser um tema que sempre esteve presente nos diversos contextos, atualmente, ele vêm ganhando espaço e sendo alvo de muitos estudos e questionamentos. A importância deste pode ser atribuída à incessante necessidade de darmos sentido às nossas vidas. E essa é a perspectiva

de saber / ter um propósito. Buscar o significado de tudo, sempre foi uma característica dos seres humanos. Afinal, qual direção pode-se tomar sem saber qual o objetivo final? Alguns autores que tratam do tema dizem que o dia que o ser humano descobre o seu propósito, ele dá sentido à vida. E este pode ser considerado o segundo dia mais importante da sua trajetória (BABA, SRI PREM BABA, 2016; MACKEY, JOHN; SISODIA, RAJ, 2013).

Muito do que se fala sobre propósito no âmbito pessoal está voltado para uma dimensão mais espiritualista, e que não cabe abordá-las neste trabalho. Mas trazendo a ideia central abordada acima sobre propósito para o contexto organizacional pode-se afirmar que:

Ter um propósito maior é o ponto de partida para um negócio consciente: reconhecer o que faz com que a empresa seja verdadeiramente única e descobrir a melhor maneira pela qual ela pode servir ao mundo são frutos da autoconsciência (MACKEY E SISODIA, 2013, p. 46).

Esta é uma discussão que também tem origem nas bases do Capitalismo Consciente, que por sua vez definem este negócio em quatro pilares: propósito maior; integração de *stakeholders*; liderança consciente e cultura e gestão conscientes. Para esta pesquisa, foram utilizados apenas dois pilares: liderança consciente e propósito maior.

Com base na citação acima, diversos são os questionamentos feitos a fim de responder qual o propósito da empresa, tais como: Por que existir? Por que precisa existir? Qual contribuição deixar? O mundo fica melhor com essa contribuição? Caso deixe de existir, fará falta? Percebe-se que empresas cujo propósito é bem definido, têm a possibilidade de mobilizar diversas pessoas, de forma harmônica, para seguirem a mesma direção a fim de alcançá-lo (MACKEY E SISODIA, 2013).

Vale destacar que os espaços organizacionais podem ser considerados desagradáveis, do ponto de vista do indivíduo idealista, visto que pode haver incompatibilidades com as metas organizacionais, com a obediência e com as relações pessoais do tipo manipuladoras. O problema pode estar na concepção das empresas que, em princípio, é para satisfação das necessidades do (s) indivíduo (s) que as criam. A questão é que há o efeito contrário, visto que não está voltada para a necessidade de todos que a integram (MOTTA, 1978).

O nível de engajamento dos funcionários é um dado bastante relevante, pois ele diz qual é o nível de comprometimento emocional e intelectual que resultará em mudanças de comportamento para o alcance dos resultados (LIMA, 2016). Os autores Mackey e Sisodia contribuem afirmando que:

Infelizmente, hoje o nível de envolvimento pessoal e emocional do indivíduo com o trabalho remunerado é extremamente baixo. A ausência de propósito resulta em uma labuta desprovida de significado e que, portanto, não acessa nossas capacidades humanas superiores. Os colaboradores sentem-se desconectados de suas tarefas, às quais se dedicam com indiferença (MACKEY E SISODIA, 2013, p. 58).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto Gallup, em 2010, apenas 28% dos profissionais assalariados se declararam engajados nas rotinas de trabalho, 53% eram indiferentes e 19% totalmente hostis. Esses dados refletem que a maioria dos brasileiros assalariados não estão felizes nas empresas que trabalham, e este cenário pode ser visto como um grande desperdício

de potencial humano (MACKEY E SISODIA, 2013).

Os dados acima mencionados constroem um cenário preocupante, do ponto de vista empresarial, pois a culpa não pode ser posta no profissional que é tido como “preguiçoso e desmotivado”, mas sim nas empresas que não conseguem definir e criar vagas de trabalho cujo indivíduo possa extrair significado e propósito ao desempenhá-lo (MACKEY E SISODIA, 2013).

Com isso, pode-se concluir que há necessidade de uma maior gestão interna, que busque medir a satisfação dos funcionários para assim, mantê-los engajados e, conseqüentemente, gerando resultados acima do esperado. O que chama atenção neste estudo é que embora haja um descontentamento do profissional assalariado, existe um aumento considerável de trabalhadores voluntários.

Na busca de respostas para este cenário, os autores Mackey e Sisodia (2013) atribuem que as empresas precisam mudar o foco de maximização dos lucros e enriquecimento dos acionistas para maximização de propósito, se quiserem mudar essa realidade de insatisfação, falta de envolvimento e engajamento por parte dos funcionários. Quando existe a união entre paixão pessoal, propósito corporativo e desempenho empresarial, as pessoas se tornam mais felizes e satisfeitas e às organizações também.

Portanto, existe ainda um longo caminho a ser percorrido e explorado no que tange este tema, em razão da insuficiência de referências limitarem este estudo neste momento, porém, é também uma grande oportunidade para novas pesquisas nesse campo.

5. METODOLOGIA

Quanto aos fins, em relação ao percurso metodológico dessa pesquisa, pode-se afirmar que se trata de uma pesquisa descritiva já que segundo Triviños (1987, p. 110) esse tipo de pesquisa destina-se a “[...] descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade”, deste modo o estudo desta ordem é utilizado para conhecer determinado grupo, bem como suas características.

Quanto a abordagem, classifica-se a pesquisa como sendo qualitativa. Uma pesquisa qualitativa, segundo Gil (1999), possibilita o aprofundamento das questões levantadas a partir da investigação, de modo que valorize o contato direto com o objeto estudado. A coleta e análise dos dados não é baseada na quantificação; ela analisa e descreve o fenômeno em sua forma complexa.

Para sua realização, quanto aos meios, buscando a obtenção de dados secundários, partiu-se inicialmente de uma pesquisa bibliográfica, uma vez que se baseou em materiais já publicados (VERGARA, 2000). A pesquisa bibliográfica, etapa fundamental em todo trabalho científico, fornece o embasamento do trabalho e consiste no levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas à pesquisa: livros, revistas, jornais, teses, dissertações, anais, etc. (LAKATOS & MARCONI, 2001; CERVO & BERVIAN, 2002). Nesse caso, foram consultados livros, artigos e sites confiáveis. Também foi realizada uma pesquisa documental para levantamento

dos dados da AIESEC, e segundo Lakatos e Marconi (2001), este tipo de pesquisa se diferencia da anterior por se dar através de fontes primárias.

Para a obtenção de dados primários foi realizada uma pesquisa de campo, em duas fases. Na fase exploratória de pesquisa foi realizado um grupo focal cujo objetivo constituiu o levantamento das categorias abordadas neste trabalho. Este se deu a partir de uma conversa com cinco membros da ONG citada e o questionamento foi: quais fatores influenciaram na escolha para o desenvolvimento do trabalho voluntário na AIESEC em Salvador? O grupo focal foi realizado em setembro de 2017, na AIESEC de Salvador, localizada na Escola de Administração da UFBA. Participaram dessa etapa cinco membros da AIESEC. A partir dos resultados dessa pesquisa de campo, três categorias foram selecionadas para serem abordadas nesse trabalho, a saber: **autodesenvolvimento, liderança e propósito**. Tais categorias foram utilizadas para redefinir o referencial teórico e para construir o roteiro de entrevista.

Na fase de execução, optou-se por selecionar apenas mulheres, caracterizando a amostragem como não probabilística, dada a relevância e presença feminina no mercado de trabalho e, conseqüentemente, nos cargos de liderança. Além do interesse em perceber qual a percepção dessas mulheres acerca das questões aqui abordadas. O número de entrevistadas foi definido utilizando o critério de acessibilidade, que segundo Thiollent (1982, p. 34), esta “seleção supõe a disponibilidade do entrevistado, a qual não é previsível antes de um primeiro contato”. Após a consulta aos possíveis entrevistados, obteve-se o consentimento de sete mulheres que estão ou já estiveram na AIESEC.

Para análise dos resultados optou-se pela análise de triangulação, buscando relacionar os resultados obtidos a partir das entrevistas aplicadas com os dados levantados para construção do referencial teórico. Esta ferramenta de análise de dados permite um estilo corroborativo na pesquisa além da convergência dos resultados advindos de fontes distintas (MARTINS, 2008). A seguir a análise de dados foi desenvolvida confrontando as respostas obtidas com a revisão de literatura apresentada anteriormente.

Finalmente pode-se classificar esse artigo como um estudo de caso único que, segundo Marconi e Lakatos (2011, p. 276) “refere-se ao levantamento com mais profundidade de determinado caso ou grupo humano sob todos os seus aspectos”. Esta classificação se justifica para esta pesquisa visto que ela está focada em uma instituição e nos membros que dela fazem parte.

6. ANÁLISE DE DADOS

Esta sessão destina-se a análise dos resultados da pesquisa de campo. A coleta dos dados se deu através de uma entrevista composta por doze questões, das quais estavam divididas em duas partes: a primeira buscou levantar se o entrevistado já havia ocupado algum cargo de liderança na AIESEC, se já ocupou algum outro cargo de liderança fora da ONG estudada, bem como sua idade; a segunda parte tratou de questioná-las quanto às percepções das entrevistadas no que tange as relações de liderança, relações de poder e autoridade, poder de recompensa e de coerção assim

como, buscou levantar o propósito individual das participantes e como elas se alinham com o propósito da instituição.

É importante destacar que o universo da pesquisa, se for considerado o número atual de membros ativos na ONG em Salvador, é de 63. Porém a entrevista também foi aplicada para ex-membros da organização. O objetivo de questionar tanto as jovens que estão na organização quanto as que já saíram, foi trazer a percepção a partir de situações / posições distintas analisando um mesmo caso. Sendo assim, das sete respondentes, quatro já saíram e três permanecem na organização.

6.1. CARACTERIZAÇÃO DA AIESEC

Buscando caracterizar a AIESEC a partir dos dados levantados através das entrevistas e das pesquisas documentais, nota-se que o propósito da AIESEC é alcançar a paz e o preenchimento das potencialidades humanas buscando o desenvolvimento da liderança jovem que é obtido através de intercâmbios e do próprio voluntariado. A liderança que a ONG se refere é pautada em torna-se uma pessoa mais sensível aos problemas do mundo, buscar soluções e procurar ter autoconhecimento.

É importante destacar que a AIESEC é uma organização não governamental e é reconhecida pela UNESCO como a maior organização de jovens universitários do mundo. A ONG está presente em mais de 126 países e territórios e tem mais de 70.000 voluntários espalhados no mundo (AIESEC, 2016).

A sede em Salvador foi inaugurada em 1999, e segundo informações da área de recursos humanos, nos últimos três anos, aproximadamente 220 jovens passaram por lá (AIESEC, 2017).

A organização acredita que todo jovem pode desenvolver o espírito de liderança, aprender a trabalhar em equipe e ser mais proativo. E com essas habilidades desenvolvidas, podem promover impactos e influenciar positivamente o meio que está inserido, além de adquirir o perfil necessário para o mercado de trabalho. Como dito anteriormente, o intercâmbio é um dos meios que a AIESEC tem de proporcionar o autodesenvolvimento dos jovens e garantir o desenvolvimento de suas habilidades. Os intercâmbios podem ser profissionais ou sociais. Em ambos os casos, os países disponíveis para a viagem são bastante distintos dos tradicionais, tendo como opções países como Peru, Eslováquia, Índia, Grécia, México e Egito, etc.

Outra forma de proporcionar / ativar a liderança é através do voluntariado na própria organização. Portanto, faz-se necessário explicar como funciona essa experiência no contexto do voluntário uma vez que foi objeto de observação deste trabalho.

6.2. LIDERANÇA COM PROPÓSITO NA AIESEC

Em relação ao perfil das sete entrevistadas, percebe-se uma variação no tocante à idade, que vai de 22 até 28 anos. Quanto a sua participação em cargos de liderança na AIESEC, a maioria das participantes responde que ocupam ou já ocuparam esses cargos. Apenas uma informou que

ainda não havia ocupado.

Como foram entrevistadas voluntárias e ex-voluntárias desta ONG, buscou-se saber se já haviam trabalhado fora da AIESEC ou se trabalham atualmente em outra empresa, quatro das entrevistadas responderam que sim, das quais; três sinalizaram que ocupam ou já ocuparam cargos de liderança nessas outras organizações.

Ao buscar entender a percepção das entrevistadas em relação ao propósito da AIESEC, observou-se que os resultados foram muito semelhantes entre eles. Destaca-se a resposta da Entrevistada de número 5, que afirma que o propósito da AIESEC é “desenvolver a liderança alcançar a paz e o preenchimento das potencialidades humanas através do desenvolvimento da liderança que é alcançado por meio de experiências de intercâmbio em ambientes desafiadores”; e a da Entrevistada de número 2 que diz que “o propósito da AIESEC é promover o desenvolvimento de liderança nos jovens da cidade, através de uma experiência profissional desafiadora”.

Percebe-se que todos sabem a razão de existir desta organização. E esse cenário corrobora com os estudos desenvolvidos por Mackey e Sisodia (2013) que destacam a importância de todas as partes envolvidas estarem cientes do propósito maior da organização.

Quanto à percepção das jovens entrevistadas, no tocante ao seu propósito no trabalho que desenvolve ou desenvolveu na AIESEC, a maioria apontou para fatores ligados ao desenvolvimento de outros e, em paralelo, o autodesenvolvimento. A Entrevistada de número 4 diz que faz parte do seu propósito na ONG o “senso de humanitarismo e empatia pelas pessoas”, bem como a Entrevistada de número 5 que afirma que seu propósito é “contribuir para a ONG alcançar o propósito maior”.

No que tange o papel das entrevistadas na organização, todas tinham um propósito muito claro, validando o que os autores Mackey e Sisodia (2013) dizem a respeito da importância de uma organização trabalhar em prol de algo maior, que vai muito além do aumento dos lucros e enriquecimento dos acionistas. Com um propósito claro e objetivo a instituição consegue se conectar com pessoas que tem valores alinhados àquele da organização, gerando assim uma fluidez para o alcance desse objetivo maior.

Ao buscar entender qual o seu próprio propósito, a maioria sinalizou que está voltado ao desenvolvimento de pessoas. A Entrevistada de número 6 afirma que é “conectar pessoas para um mundo sustentável”; a Entrevistada de número 7 diz que é “cumprir um chamado de Deus para minha vida que eu sei que hoje perpassa pela questão de liderança empresarial e social”.

O alinhamento do propósito pessoal com o da ONG se dá, pois, segundo as entrevistadas, há uma convergência entre seu propósito ou até seus valores com o propósito da AIESEC. Quando questionadas sobre o papel da AIESEC no sentido do desenvolvimento de liderança e autodesenvolvimento. Apenas uma entrevistada não conseguiu expressar sua percepção no que tange esse alinhamento. Mas focou bastante que era muito jovem na época que entrou na ONG. Esta ainda sinaliza que hoje percebe o quanto foi importante para sua vida pessoal e profissional toda experiência vivida na organização e que em nenhum outro ambiente proporcionou para esse crescimento exponencial [ENTREVISTADA 6]. Mais uma vez esta análise aponta para um interesse

por parte desses jovens por um espaço em que possam se desenvolver e desenvolver outras pessoas.

No intuito de entender como as respondentes percebem a liderança com relação a poder e autoridade, verificou-se que duas pessoas concordaram que são aspectos importantes para exercer a liderança, sendo que uma delas sinalizou que esses aspectos não podem ser de forma ditatorial, quatro discordaram e apontaram outros pilares que consideram importantes para liderança e uma concorda parcialmente, e diz que “são relevantes, porém não são os únicos e não garantem o engajamento”.

Buscando trazer quais aspectos são importantes para o desenvolvimento da liderança, segundo a percepção dos que responderam que discordam, tais entrevistadas sinalizam que liderança tem a ver com responsabilidade, empoderamento dos liderados, capacitação e confiança. Neste sentido, recordando aquilo que foi discutido no referencial teórico, percebe-se, que essa fala ratifica o apontado pelo autor Hollander (*apud* BERGAMINI, 2009) que entende a liderança como sendo uma relação que precisa de contribuições das duas partes (líder e liderado) e que ambos são importantes nesse processo. Contradizendo o que os autores Bowditch e Buono (2016) apontam quando relacionam poder e autoridade como questões diretamente ligadas ao conceito de liderança.

Quando questionadas sobre a utilização do poder de recompensa e coerção no desenvolvimento da liderança, duas afirmaram que não utilizam/utilizaram essas ferramentas, pois, para elas, no trabalho voluntário não há necessidade. No entanto, foi possível identificar na resposta de uma dessas entrevistadas uma contradição quando afirmou que “nunca utilizei poder de recompensa e de coerção. Sempre acreditei que o caminho é o reconhecimento. Um bom trabalho não precisa ser recompensado”, nota-se que o reconhecimento não foi considerado como uma forma de recompensa, o que difere do que afirma Cnnan e Cascio (*apud* SALAZAR, SILVA E FANTINEL, 2015), quando diz que o cerne do voluntariado está no campo das recompensas simbólicas, ou seja, ainda que o reconhecimento seja simbólico, há recompensa. A Entrevistada de número 4 afirma que “quanto mais houvesse intimidação (coerção) para entrega do trabalho, certamente, menos resultados eu teria como líder”. Essa última fala aponta para não utilização do poder de coerção que consiste em punição pela não realização da tarefa (BOWDITCH e BUONO, 2016). Retomando aos resultados do questionamento deste parágrafo, duas entrevistadas responderam que concordam; duas responderam que concordam parcialmente e uma consta como não se aplica, pois ainda não ocupou cargo de liderança.

Das entrevistadas que responderam que concordam com a prática do poder de recompensa e coerção, a Entrevistada de número 7 diz que “com certeza. Enquanto estilo de liderança eu acredito muito no reforço positivo (com reconhecimento e recompensa de quem faz o certo), mas algumas vezes é necessário usar coerção, dependendo das circunstâncias, do liderado e do meu momento enquanto líder”. Esta afirmativa aponta para a utilização do poder de recompensar e coerção como formas de exercer poder e autoridade, corroborando com os autores Bowditch e Buono (2016).

Já as duas entrevistadas que concordaram parcialmente, afirmaram concordar exclusivamente

com o poder de recompensa. Para uma destas, é necessário conhecer bem seus liderados e é muito importante reconhecer e recompensar, principalmente quando se trata de trabalho voluntário, considerando que a motivação pode diminuir facilmente. Tais percepções condizem com o que afirmam os autores Bowditch e Buono (2016) quando dizem que a recompensa pode se dá de diversas formas, uma delas é através do respeito e estima.

Ainda como parte da entrevista, foi questionado às entrevistadas como é/era a relação entre líderes e liderados na AIESEC. Diante disto, foi possível perceber que tal relação acontece, em sua maioria, baseada na confiança. Para a Entrevistada de número 2, “como liderada, tinha muita autonomia e confiança por parte do meu líder e isso me fazia muito bem, pois me motivava a assumir minhas responsabilidades”. E para a Entrevistada de número 1 “minha relação com os meus líderes na AIESEC e os meus liderados era de confiança: tomada de decisão em conjunto e muito *feedback*”. Tais respostas evidenciam que a liderança não é focada no líder, e sim em todos os envolvidos, conversando assim com o que afirma alguns autores (MACKEY; SISODIA, 2013; HOLLANDER (*apud* BERGAMINI, 2009)).

Por outro lado, destaca-se a resposta de uma entrevistada que sinalizou que na posição de liderada, tinha uma relação de confiança e de autonomia, porém quando esteve na posição de líder percebeu que assumiu uma postura controladora e resistente no que tange a passar a autonomia para seus liderados. Tal comportamento pode ser consentido ao que a literatura conceitua como poder do conhecimento, ou seja, quando um indivíduo detém o domínio sobre certos assuntos (BOWDITCH E BUONO, 2016) e por esta razão exerce liderança sobre os demais indivíduos com certo receio de compartilhar a liderança diante da certeza que somente ela detém o domínio sobre algumas tarefas, assumindo assim uma postura centralizadora.

Apesar deste relato, as demais respostas evidenciam uma relação sadia entre os líderes e liderados e o contínuo interesse por parte dos líderes em desenvolver os liderados a ponto, destes, assumirem também posição de liderança. Evidenciando o que já fora apontado por Sacchetto (2016) quando afirma que o posicionamento do líder perante seus seguidores é de extrema importância, pois influenciará no comportamento e posicionamento dos seus liderados.

Para identificar a influência da AIESEC na vida das entrevistadas, foi questionado o que a ONG agregou nas suas vidas pessoais e profissionais. Diante dos relatos, todas as percepções foram voltadas para aspectos do autodesenvolvimento. A Entrevistada de número 1 afirma que “a AIESEC agregou para minha vida além de desenvolvimento de liderança; acreditar que é possível realizar uma mudança no mundo; e abriu maiores possibilidades de futuros profissionais”. A entrevistada de número 2 diz que a AIESEC contribuiu para vida dela com “expertise profissional em vendas, desenvolvimento organizacional, gestão de time, ferramentas, facilitação para grandes públicos, equilíbrio emocional, gestão de tempo e prioridades, resiliência, convivência com outras culturas, agilidade na execução de tarefas, etc”.

Isto posto, pode-se relacionar tais afirmações com as contribuições dos autores Cnnan e Cascio (*apud* SALAZAR, SILVA E FANTINEL, 2015), quando afirmam que se têm como uma das fontes de atração para a realização do trabalho voluntário, o desenvolvimento de habilidades e competências, que nestes casos, são o desenvolvimento de liderança e o autodesenvolvimento.

Cabe ainda destacar a resposta da Entrevistada de número 6, que sinalizou certo desapontamento após sair da AIESEC. Para ela, “saímos de lá achando que podemos fazer tudo [...] voltamos para universidade e aí só recebemos estágio. Fazendo trabalhos “bobos” e sem muitas responsabilidades. Sem sermos visto como uma pessoa que poderia agregar muito mais aqui e ali”. Tal descontentamento alinha-se com o pensamento de Bergamini (2015), no que tange as expectativas do indivíduo quando assumem posições dentro das organizações. Ela afirma que os indivíduos, muitas vezes, não necessitam de mais dinheiro, mas sim de desafios que correspondam às suas competências.

Em suma, as respostas ao último questionamento evidenciam que embora, voluntário, o trabalho na AIESEC contribuiu significativamente para vida das entrevistadas, especialmente no desenvolvimento da liderança.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como finalidade identificar como os jovens que se vinculam a AIESEC em Salvador percebem o alinhamento entre seu propósito e o propósito organizacional bem como o seu autodesenvolvimento e desenvolvimento de liderança. Para tanto, adotou-se uma abordagem metodológica quantitativa, utilizando o método de triangulação para análise do material empírico.

No intuito de verificar como se dá a relação líder e liderado na AIESEC foi possível identificar que os entrevistados buscam por relações de confiança, com muito *feedback*, com tomada de decisão conjunta, buscam também por autonomia para realização de suas tarefas, ambientes e relações mais leves mas sem deixar de lado o profissionalismo.

Para identificar a percepção dos membros da AIESEC quanto ao desenvolvimento de liderança e autodesenvolvimento, percebeu-se que a AIESEC é considerada por todos os participantes como uma ONG que de fato transforma a realidade do indivíduo através do empoderamento de suas responsabilidades, bem como de suas competências e habilidades, além de poder contribuir com o desenvolvimento de outros indivíduos. É importante destacar que os valores agregados aos membros voluntários da AIESEC vão além dos profissionais, e perpassa por valores pessoais tais como, respeito, simplicidade, compaixão, dentre outros.

Ao buscar analisar como é percebido o propósito da ONG, foi identificado que todos os participantes sabiam o porquê de existir da AIESEC. A fim de relacionar o propósito da AIESEC com o propósito pessoal de cada participante, foram questionadas quanto ao propósito pessoal, e foi possível identificar que a maioria respondeu que estava voltado para o desenvolvimento de pessoas. Desta forma, percebe-se que há alinhamento entre o propósito organizacional com os propósitos encontrados a partir da fala das entrevistadas.

Conclui-se, a partir das entrevistas realizadas, que a ONG estudada comunica o seu propósito de forma não linear, ou seja, perpassa por todas as partes relacionadas - *stakeholders*, facilitando e estimulando o empoderamento dos voluntários para melhor desempenho das atividades.

Tendo em vista a importância da liderança nos contextos organizacionais, e a complexidade deste tema, este estudo não se esgota, pois ainda existem muitas lacunas a serem preenchidas e que continuarão sendo questionadas a fim de estimular novos estudos.

Desta forma, é oportuno reafirmar a importância de novos estudos em outras ONGs a fim de verificar quais habilidades e competências são desenvolvidas nos voluntários uma vez que, para além, o mercado vem valorizando cada vez mais aqueles indivíduos que exploram ao máximo tais características. Entretanto, vale ressaltar, que também há uma necessidade do mercado em redefinir seus pilares quanto à liderança, seus espaços organizacionais bem como se questionar quanto ao seu porque de existir.

E foi no intuito de colaborar com esse entendimento que este estudo foi realizado, pois se buscou, a todo o momento, identificar o que os possíveis gestores do futuro pensam a respeito da liderança por propósito. A partir deste levantamento foi possível identificar que há uma tendência dos indivíduos entrevistados buscarem por mais autonomia na realização de suas tarefas, por relações de confiança entre líder e liderado, por espaços que permitam o seu autodesenvolvimento e por experiências profissionais que estejam alinhadas às suas competências e habilidades.

REFERÊNCIAS

- AIIESEC. **AIIESEC como referência de liderança jovem para seu negócio**. 2016. Disponível em: <<http://business.AIIESEC.org.br/AIIESEC-como-referencia-de-lideranca-jovem-para-seu-negocio/>>. Acesso em: 1 set. 2017.
- AIIESEC. **Informações gerais**. 2017. Documento Institucional – AIIESEC, Salvador.
- BABA, Sri Prem. **Propósito: a coragem de ser quem somos**. Rio de Janeiro: Sextante, 2016.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Liderança: administração do sentido**. São Paulo, Ed. Atlas, 2009.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. São Paulo, Ed. Atlas, 2015.
- BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. Trad. José Henrique Lamendorf. São Paulo, Ed. Rev, 2016.
- BRASIL. **Lei n. 13.297, de 16 de junho de 2016**. Altera o 1º artigo da lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, para incluir a assistência à pessoa como objetivo de atividade não remunerada reconhecida como serviço voluntário. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13297.htm>. Acesso em: 4 set. 2017.
- CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- GARAY, A. B. B. S. **Programa de voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico para as organizações**. Revista de Administração, v. 36, n. 3, p. 6-14, 2001.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Algumas características da inserção das mulheres no mercado de trabalho**. 2008. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_mulher/Suplemento_Mulher_2008.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2017.

INSTITUTO ITAÚ SOCIAL. **Estudo revela que a cada dez brasileiros, três já atuaram como voluntários**. 2014. Disponível em: <<https://itausocial.org.br/pt-br/acontece/noticias/estudo-revela-que-cada-dez-brasileiros-tres-ja-atuaram-como-voluntarios>>. Acesso em: 4 ago. 2017.

LAKATOS, E. M. MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

LAKATOS, E. M. MARCONI, M. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LIMA, Jonnas. **Os 5 níveis de engajamento e como isso pode ajudar a sua carreira a decolar**. 2016. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/os-5-niveis-de-engajamento-e-como-isso-pode-ajudar-a-sua-carreira-a-decolar/99639/>>. Acesso em: 5 out. 2017.

MACKEY, John; SISODIA, Raj. **Capitalismo consciente: como liberar o espírito heroico dos negócios**. Trad. Rosemarie Ziegelmaier. São Paulo, Ed. HSM, 2013.

MARTINS, G. de A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MINTZBERG, H. **Managing: desvendando o dia a dia da gestão**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

MOTTA, Fernando C. P. **A propósito da "sociedade organizacional"**. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 18, n. 4, p. 71-75, dezembro de 1978. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901978000400008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 12 nov. 2017.

ONU. Organizações das Nações Unidas. **Programa de Voluntários das Nações Unidas**. 2013. Disponível em: <<http://nacoesunidas.org/vnu/>>. Acesso em: 4 out. 2017.

PICCOLI, P.; GODOI, C. K. **Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita**. Organizações & Sociedade, v. 19, n. 62, p. 399-415, 2012.

PIACENTINI, Patrícia. **Trabalho voluntário no Brasil**. 2015. Disponível em: <<http://pre.univesp.br/trabalho-voluntario-no-brasil#.WgoseONFzIV>>. Acesso em: 4 ago. 2017.

RAMOS, F.; ADRIANO, B. M. **Liderança universitária: uma revisão das publicações nacionais e estrangeiras sobre o tema**. NAVUS - Revista de Gestão e Tecnologia, v. 5, n. 4, p. 46-64, 2015.

SALAZAR, K. A.; SILVA, A. R. L.; FANTINEL, L. D. **As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário**. Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 3, p. 171-200, 2015.

SHIN, S. e KLEINER, B. H. **How to manage unpaid volunteers in organisations**. Management Research News, v. 26, n. 2/3/4, p. 63-71, 2003.

SACCHETTO, Douglas. **Estudo sobre a Liderança: Histórico e Etimológico**, 2016. Disponível em: <<http://contabilidadepapyrus.com.br/estudo-sobre-lideranca/>>. Acesso em: 08 set. 2017.

TENÓRIO, F. G. (Org.). **Gestão de ONGs: principais funções gerenciais**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

THIOLLENT, Michel. **Crítica metodológica, investigação social e enquete operária**. 3. ed. São Paulo: Pólis, 1982.

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

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

Augusta Santana

augustagcoelho@hotmail.com

Mestre em Administração pelo Núcleo de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia.

André Luis Rocha de Souza

andre_financas@yahoo.com.br

Professor do Departamento de Ciências Sociais Aplicadas do Instituto Federal da Bahia (IFBA). Doutor em Engenharia Industrial pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia Industrial (PEI) da Escola Politécnica da Universidade Federal da Bahia.

José Célio Andrade

jcelio.andrade@gmail.com

Professor do Núcleo de Pós-Graduação em Administração (NPGA) da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia. Doutor em Administração pelo Núcleo de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia

Faculdade Adventista da Bahia

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

Recebido em 01/setembro/2017

Aprovado em 10/dezembro/2017

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA BRASILEIRA: UM ESTUDO TEÓRICO-EMPÍRICO SOBRE O PAPEL DOS PROJETOS DE REDUÇÃO DE GASES EFEITO ESTUFA NO CONTEXTO DA PROBLEMÁTICA AMBIENTAL E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A ECONOMIA DE BAIXO CARBONO

RESUMO

Nos últimos anos, a problemática ambiental tem recebido especial atenção da agroindústria canavieira e, nesse contexto, tem sido relevante a busca por uma economia de baixa emissão de carbono. O estudo objetivou discutir o perfil e contribuição em termos de redução de emissão dos projetos de MDL da agroindústria canavieira desenvolvidos no Brasil para economia de baixo carbono, em busca de alcançar o cumprimento da Política Nacional de Mudanças Climáticas. A pesquisa foi exploratória, de caráter bibliográfico e documental, com abordagem qualitativa dos dados, realizada por meio de análise de conteúdo. Os dados secundários foram obtidos através dos Documentos de Concepção dos Projetos (DCPs) de co-geração da agroindústria canavieira, por meio dos sites da UNFCCC e do MCTI. Para a análise dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. No tocante aos resultados, observou-se que os projetos de cogeração do setor sucroalcooleiro assumiram um compromisso com a promoção da economia de baixo carbono visando monitorar e reduzir as emissões de GEE. Constatou-se, portanto, que o setor sucroalcooleiro, possui a capacidade de redução de 5.637.098 tCO₂e (8%) responsável por uma redução anual de 801.201 tCO₂e. Com isso, para os padrões de uma economia de baixo carbono, o número de projetos é pequeno, se comparados ao total de Usinas Sucroalcooleiras existente no país.

Palavras-chave:

Mecanismo de Desenvolvimento Limpo. Economia de Baixo Carbono. Agroindústria Canavieira.

SANTANA, A.; SOUZA, A. L. R. DE; ANDRADE, J. C.. agroindústria canavieira brasileira: um estudo teórico-empírico sobre o papel dos projetos de redução de gases efeito estufa no contexto da problemática ambiental e sua contribuição para a economia de baixo carbono. *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 11, n. 2, p. 25 - 44, jun, 2018.*

1. INTRODUÇÃO

A questão ambiental global contemporânea, refletido no cenário de insustentabilidade tem maior ênfase a partir dos impactos causados pelas agressões da civilização atual e suas atividades antrópicas sobre o meio ambiente. Suas origens remontam a fase da revolução industrial que foi o marco da mudança de tendência, quando se iniciou a queimar pesadamente combustíveis fósseis, que nos últimos cento e cinquenta anos contribuiu para o aumento do acúmulo dos gases causadores do efeito estufa (GEE) na atmosfera que são os principais responsáveis pelas alterações climáticas (DUPAS, 2007; MOTTA e GUIMARÃES, 2008).

Assim, o aspecto mais significativo a antecipação da ameaça do aquecimento global ocorreu no Rio de Janeiro em 1992 por meio da Conferência da ONU mais conhecida como Rio-92 ou Eco-92, naquele momento foi instituído e assinado o texto da Convenção-Quadro sobre Mudança do Clima (CQNUMC), que versou sobre a estabilização do lançamento de GEE na atmosfera. Seguindo esse caminho, em 1997, durante a COP 3 ocorrida em Kyoto no Japão foi celebrado o Protocolo de Kyoto, o qual estipulou metas numéricas objetivas para redução dos volumes globais de emissões de GEE. O protocolo institucionalizou mecanismos de flexibilização, como o Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL), surgindo o “mercado de carbono”, estabelecendo um ambiente internacional de negócios dos “créditos de carbono” (GRAU NETO, 2007, GIDDENS, 2010).

Atualmente, o status do MDL no mundo registra 7.578 atividades de projeto. Sendo que a China lidera com 3.763 (50%), seguida da Índia, com 1.536 projetos (20%). O Brasil ocupa a terceira posição, apresenta 330 projetos já registrados pelo Conselho Executivo do MDL (4%). O setor Agroindustrial apresenta oportunidades para desenvolvimento de projetos de MDL. Contudo, não é um dos principais escopos de projetos no mercado de carbono mundial e no Brasil. Dentre os projetos brasileiros, destacam-se os projetos de cogeração de energia a partir da cana de açúcar, os quais totalizam 33 pertencentes à agroindústria canavieira, negociados no âmbito do Mercado Regulado de carbono, conforme dados do Ministério da Ciência e Tecnologia, em sua publicação divulgada até 30 de Setembro de 2014, intitulada “Status dos projetos do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) no Brasil” (MCTI, 2014).

Dessa forma, no setor agroindustrial, a co-geração de energia a partir da biomassa energética constitui modelos de projetos no mercado regulado de carbono, a exemplo da geração de energia com o bagaço da cana de açúcar uma das atividades desenvolvidas no âmbito do escopo de Indústria de Energia (renovável), que lidera com 55% dos projetos, sendo o mais atrativo dos participantes do MDL no país até 30 de Setembro de 2014 (MCTI, 2014).

Diante do que fora exposto, é possível notar a relevância dos projetos de MDL como instrumentos para a redução de GEE da atmosfera. Isto posto, a pergunta que norteia a presente pesquisa é: **Qual o perfil e contribuição em termos de redução de emissão dos projetos de MDL da agroindústria canavieira desenvolvidos no Brasil para economia de baixo carbono?**

Assim, o objetivo da presente pesquisa foi discutir o perfil e contribuição em termos de redução de emissão dos projetos de MDL da agroindústria canavieira desenvolvidos no Brasil para economia de baixo carbono, em busca de alcançar o cumprimento da Política Nacional de Mudanças Climáticas. Para tanto, delineou-se o trabalho quanto aos objetivos, um estudo exploratório,

de natureza bibliográfica e documental. Quanto aos procedimentos, adotou-se a análise dos dados secundários, que foram obtidos na análise de qual a contribuição prevista no Documento de Concepção do Projeto (DCP) de cada projeto, extraído do site do MCTI, sob a ótica de uma economia de baixa emissão de carbono, utilizando-se para tanto da de análise de conteúdo.

O presente estudo segue o seguinte arcabouço: A introdução constitui-se na primeira parte; O referencial teórico na segunda parte; A terceira parte é composta da metodologia; Na quarta parte apresentam-se os resultados; e na quinta parte as considerações finais e as sugestões de trabalhos futuros.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 A PROBLEMÁTICA AMBIENTAL GLOBAL

Em toda a história o homem foi obrigado a interagir com o meio ambiente, na busca de sua subsistência e efetivação de suas potencialidades. Segundo Eli da Veiga (2010 p. 59), “é da combinação de dádivas da natureza com trabalho humano que surge o recurso inicial da economia de qualquer comunidade”. Torna-se assim, relevante observar o movimento ambientalista para compreender o quadro histórico, em que se inseri a questão ambiental global.

O movimento ambientalista tem sido uma influência na política ambiental, o qual há muitos anos reivindicam ocupar mais espaços. Porto-Gonçalves (2011) mostra que nos anos 1960 ocorreu uma série de movimentos sociais que vinham somar-se às lutas de classes com protagonistas: negros, mulheres, ecologistas, povos indígenas. Essa questão é também discutida por Giddens (2010, p. 24) segundo o qual, diz, a seguir, que o movimento verde, “tem sido a principal fonte de reflexão filosófica sobre os objetivos ligados à mudança climática”, estabelece ainda uma acepção política, através do Partido Verde, “o primeiro a alcançar certo sucesso eleitoral”, além de se transformar num movimento global, que perdura até hoje. (GIDDENS, 2010, p. 73)

A partir dos anos 70 uma das questões mais discutidas devido aos problemas ambientais oriundos do padrão de desenvolvimento, foi à questão do meio ambiente. Em particular, o alarme ambiental ocorreu no ano de 1972, quando surgiu um estudo, patrocinado pelo Clube de Roma e elaborado por cientistas do MIT (Instituto Tecnológico de Massachusets), cujo título foi: *Limites do crescimento*. Este documento afirmou que a civilização está esgotando os recursos naturais, enfatizando o tempo desse esgotamento, dos quais depende continuar sua existência, caso mantenha as tendências de crescimento até então prevalentes (PORTO-GONÇALVES 2013 p. 68, GIDDENS 2010 p. 86).

Vale ressaltar, que o primeiro grande acontecimento relativo ao meio ambiente realizou-se na Suécia entre 5 e 16 de junho de 1972. Assim, aconteceu na cidade de Estocolmo a Primeira Conferência Mundial sobre o Homem e o Meio Ambiente. Como resultado da Conferência dentre outras medidas, aprovou-se o Programa das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente - PNUMA.

Decorrida a reunião de Estocolmo pouco se evoluiu, em termos práticos, para a urgência da questão ambiental no âmbito internacional (BOFF, 2013, p. 34).

Por volta dos anos 80, a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) instituiu a Comissão Brundtland ou Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (CMMAD) que contribuiu com uma nova interpretação do desenvolvimento, contido no relatório “Nosso Futuro Comum”, também conhecido como Relatório Brundtland (1987), que estabeleceu uma nova proposta de desenvolvimento baseada em três dimensões fundamentais a serem cumpridas: dimensão econômica, ambiental e equidade social.

Outro acontecimento importante foi à realização da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), ocorrida no Rio de Janeiro no ano de 1992, que cumpre o importante papel de difundir o conceito de Desenvolvimento Sustentável da Comissão Brundtland e revelar as preocupações com a degradação ambiental e os impactos trazidos pelo desenvolvimento econômico (VEIGA, 2010). Além disso, a ONU durante a ECO-92 introduziu a assinatura da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (CQNUMC) visando definir metas obrigatórias para a redução de emissões de gases de efeito estufa, através de um tratado mundial, com propósito de mitigar os efeitos das mudanças do clima. A fim de examinar as informações pormenorizadas sobre as políticas e medidas correspondentes para mitigar a mudança do clima, foi criado o órgão supremo da CQNUMC a ser a Conferência das Partes (COPs) (UNFCCC, 1992).

De forma geral, as evidências científicas atribuíam que o aumento da concentração de dióxido de carbono junto às emissões de GEE na atmosfera contribui para a “mudança climática”, com isso, os inúmeros problemas e catástrofes ambientais obrigam as nações a constituírem novas formas de debate sobre o clima do mundo, a fim de conter os graves problemas de poluição, desmatamento, de erosão, estufa, camada de ozônio, lixos, perda da biodiversidade entre outros mais trágicos (PORTO – GONÇALVES, 2013).

Destarte, em 2014, foi publicado o V relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (AR5 *Fifth Assessment Report* do IPCC⁷; em inglês – *Intergovernmental Panel on Climate Change*), fornece uma base de informações sobre os impactos das alterações climáticas. Ainda assim, o AR5 faz referência aos efeitos negativos da alta de CO₂ e ratifica que desde 1750, as atividades humanas têm causado crescentes concentrações de dióxido de carbono e conseqüentemente, o aumento das emissões de GEEs, produzidos a partir da queima de combustíveis fósseis, causando o aquecimento do planeta (IPCC, 2014).

Segundo Porto-Gonçalves (2013, p. 327) os níveis atmosféricos de CO₂, antes da Revolução Industrial possuía uma ordem de 280 partes por milhão (ppm), subindo a 317 ppm no ano de 1960. Nessa mesma perspectiva, Giddens (2010, p. 48) faz menção à ordem ideal sendo 350 ppm para que se obtenha um “nível seguro de dióxido de carbono na atmosfera”. Entretanto, o mesmo autor ressalta que até 2008, atingiu cerca de 387 ppm, o que corresponde ao aumento considerável na concentração deste gás de 38%. Esse cenário gera uma preocupação global considerando que o índice vem “subindo cerca de 2 ppm a cada ano” de acordo com os “cientistas do observatório de Mauna Loa, no Havaí” (GIDDENS, 2010 p. 38).

Posto isto, a contínua degradação do meio ambiente trouxe uma série de mudanças prejudiciais em nível global, presente nos impactos climáticos. Para Abramovitz (apud PORTO GONÇALVES, 2013, p. 332) “uma crescente onda de eventos climáticos extremos está assolando o planeta”. Assim, o autor inclui “ondas de calor extraordinárias, incêndios florestais, tormentas fortes, precipitações torrenciais e inundações catastróficas”. Além disso, Porto Gonçalves (2013, p. 33) ressalta uma série de outros fenômenos como “diminuição da espessura e da área das calotas polares e de glaciares, aumento do nível das águas dos oceanos e mares, exposição de extensas áreas de solos antes permanentemente gelados”, tufões, furacões, trombas-d’águas entre outros. Sobre isso o mesmo autor escreve:

Nota-se que as chuvas torrenciais estão cada vez mais concentradas no tempo; as secas, os verões e os invernos se tornam mais rigorosos; os incêndios grandiosos se propagam; as temperaturas máximas e mínimas estão cada vez mais extremadas. Localmente, tais condições tornam a vida mais difícil de ser vivida, sobretudo para as populações que dispõem de menos condições econômicas e são obrigadas a viver nos ambientes mais íngremes (PORTO GONÇALVES, 2011, p. 166).

Nessa mesma perspectiva, o AR5 ilustra esta realidade, fazendo referência aos impactos graves e generalizados como escassez de água, elevação do nível do mar; extremo calor, inundações, secas, extinção de espécies substancial, tempestades, furacões, tornados, incêndios, erosão, fome, doenças, pobreza e desigualdade. Assim, a mudança climática pode aumentar estes riscos para grande parte do mundo. Dessa forma, os especialistas do clima sugerem no AR5 do IPCC que a temperatura global deve seguir a faixa de 2,0°C até o fim do século, sendo necessário um corte de 40 a 70% nas emissões de GEE até 2050, evitando assim o aquecimento global e os problemas acarretado por esse fenômeno como as mudanças climáticas e catástrofes naturais (IPCC, 2014).

Em decorrência desse quadro ambiental, após várias reuniões e debates de todas as Partes foi celebrado em Kyoto no Japão, no ano de 1997, o acordo internacional no documento conhecido como Protocolo de Kyoto, que constitui-se a primeira solução multilateral às mudanças do clima, visando à redução das emissões de GEE na atmosfera. Esse instrumento estabeleceu metas de redução de emissões de GEE, a rigor os países desenvolvidos deveriam reduzir, até o período entre 2008 e 2012, suas emissões em pelo menos 5%, em relação aos níveis de 1990 (GIDDENS, 2010; KYOTO PROTOCOL, 1998).

Complementando essas questões, o Protocolo foi proposto como objetivo de longo prazo da CQNUMC de impedir uma interferência antrópica (produzida pelo homem) perigosa no sistema climático do planeta. Atualmente, os países signatários de Kyoto estão negociando a segunda fase do Protocolo. Assim, uma das propostas que vem sendo discutidas, visa estabelecer uma possível meta de redução das emissões em, pelo menos, 18% abaixo dos níveis de 1990 para as Partes que conformarão o Acordo (GREENPEACE, 2015).

É importante destacar que nos últimos anos, com a crise da Europa e as incertezas geradas para fixação de um segundo período de metas e compromissos do Protocolo de Quioto, bem como, as medidas restritivas adotadas pelo governo Europeu, trazem um ambiente desfavorável para o desenvolvimento de projetos de redução de emissão de GEE e mais insegurança em relação ao mercado.

De acordo com o relatório da *Bloomberg New Energy Finance (BNEF)* e *Thomson Reuters Point*

Carbon elaborado em janeiro de 2014, o volume de recursos movimentados pelo mercado de carbono global tem sofrido uma queda substancial. Assim, registrou uma queda de movimentação financeira de 59% entre 2011 e 2013, passando de 98 bilhões de euros para 40 bilhões de euros, motivado, principalmente, em função da crise na Europa.

Os países signatários do Protocolo de Kyoto estariam negociando a segunda fase do Protocolo. Assim, o acordo climático vigente até 2020 é o Protocolo de Kyoto, que institucionalizou mecanismos de flexibilização. Entretanto, um novo acordo foi realizado em 2015 durante a COP 21, na França, buscando promover mudanças no Acordo e estabelecer novas metas de redução de emissão de GEE, afim que o Mercado de Carbono retome seu avanço, por meio do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) através da geração de projetos de redução de emissão de GEE, a exemplo de projetos de MDL da agroindústria canavieira presentes no Brasil, diretamente vinculados ao uso do bagaço da cana e a palha para geração de energia.

2.2 AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA E AS MUDANÇAS CLIMÁTICAS

O atual cenário de aquecimento global, bem como a necessidade de transição para uma economia de baixo carbono, revela que as mudanças climáticas vêm provocando medidas regulatórias em todo mundo, obrigando as empresas a adotarem uma tratativa para enfrentar o problema. Os projetos de MDL envolvem diversas atividades que induzem a mitigação de GEEs da atmosfera, sendo distribuído em projetos de florestamento e reflorestamento, de energia solar, eólica, hidráulica, biomassa, suinocultura e aterros sanitários.

Nesse sentido, a transição rumo a uma economia de baixa emissão de carbono, inclui-se o setor da Agroindustrial, que busca a eficiência de recursos através de investimentos em energias renováveis. Portanto, os projetos que serão analisados substituem os combustíveis fósseis, a partir do uso de biomassa (bagaço) de cana-de-açúcar, como é o caso de projetos de MDL de co-geração do setor sucroalcooleiro que possibilita a redução de emissão de GEEs, e ainda permite a geração de renda a partir da venda de crédito de carbono.

Em relação às oportunidades vinculadas às atividades de produção de açúcar e etanol, a partir do processamento de cana de açúcar, os projetos de MDL vinculam-se a geração de energia a partir do uso do bagaço da cana e a palha. Vale ressaltar que a atividades de produção de cana de açúcar vem crescendo inversamente proporcional ao desmatamento na Amazônia nos últimos anos, conforme pode ser observado na Figura 01.

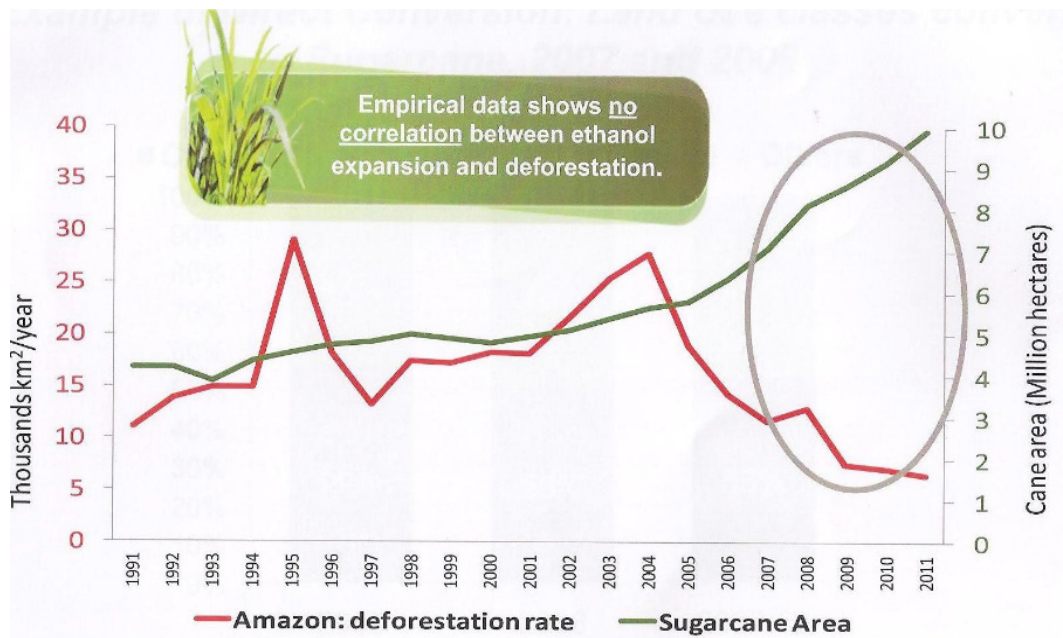


Figura 01: Taxa anual de desmatamento versus área de cana na Amazônia Legal
Fonte: União da Indústria de cana de açúcar-UNICA (2013); Instituto Brasileiro de Pesquisas Espaciais-INPE (2013); Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2013).

Assim, a produção de cana de açúcar está distribuída na sua maior parte na região nordeste e sudeste, conforme mostra a Figura 02.

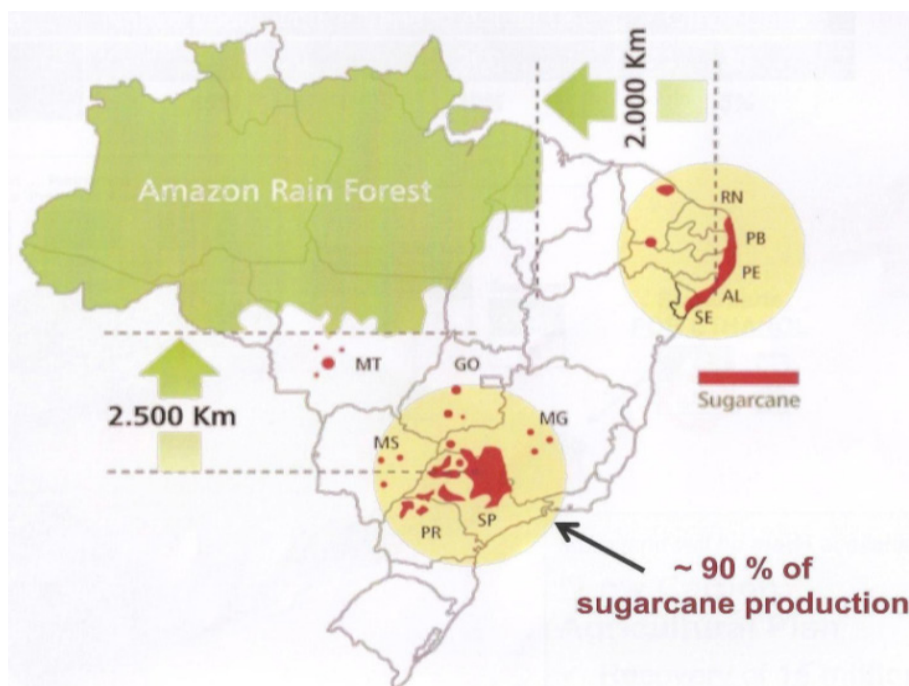


Figura 02: Localização da produção de cana de açúcar no Brasil
Fonte: Núcleo Interdisciplinar de Planejamento Energético da Universidade Estadual de Campinas (2013) –; Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2013); Centro de Tecnologia Canavieira (2013).

Em relação à ocupação da área, a partir da Figura 03, percebe-se que a plantação de cana de açúcar no país ocupa um pequeno espaço se comparado a outras atividades no setor. O total de área brasileira, que corresponde a mais de 851 milhões de hectares. Desse total, 65% correspondem à vegetação nativa, 30% a terra real em uso e 5% correspondem a outras utilizações.

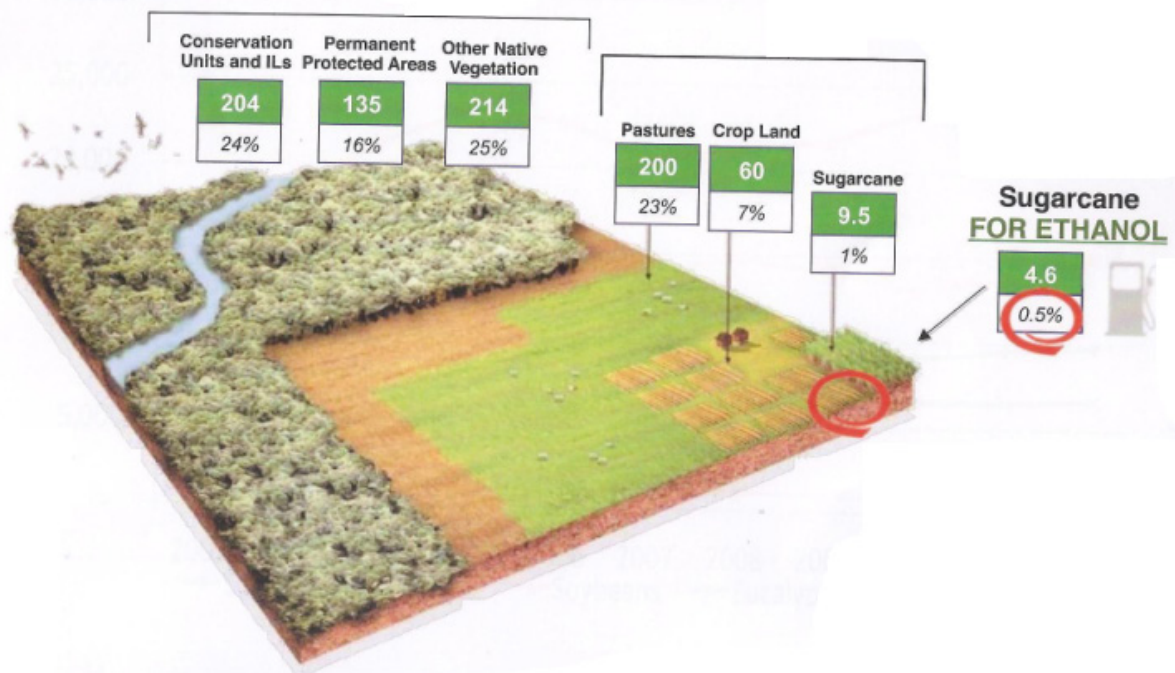


Figura 03: Uso da terra no Brasil

Fonte: Instituto de Estudos do Comércio e Negociações Internacionais – ICONE (2013); Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE (2013); Ministério do Meio Ambiente – MMA(2013); Instituto Brasileiro de Pesquisas Espaciais-INPE (2013); Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA (2013). Legendas: ILs – Terras Indígenas.

Destaca-se que o uso da terra para plantação de cana de açúcar corresponde a 9,5 hectares, ou seja, 1% do total. O Brasil lançou em 2012 o Plano Setorial de Mitigação e de Adaptação às Mudanças Climáticas para a Consolidação de uma Economia de Baixa Emissão de Carbono na Agricultura, conhecido como “Plano ABC (Agricultura de Baixa Emissão de Carbono)”, vinculado a Política Nacional de Mudança do Clima (PNMC), criada pela Lei 12.187/2009 e previsto no Art. 3º do Decreto 7.390/2010 que regulamenta o Art. 6º, 11 e 12 da PNMC, com vigência de 2010 a 2020.

O Plano ABC integra parte dos compromissos que o governo brasileiro assumiu na COP 15, em Copenhague, realizada em 2009 e tem por objetivo planejar e desenvolver ações de mitigação e adaptação com o foco nos compromissos assumidos para redução das emissões de GEE no setor, adotando para tanto, sistemas sustentáveis de produção. Dentre as metas assumidas pelo governo brasileiro, está as de reduzir as suas emissões de GEE projetadas até 2020, entre 36,10% a 38,9% até 2020, o equivalente a 1 bilhão de tCO₂e. Dentre as ações propostas, voluntariamente, pelo governo brasileiro, estão:

- a) Reduzir em 80% a taxa de desmatamento na Amazônia e em 40% no Cerrado;
- b) Adotar intensivamente na agricultura a recuperação de pastagens atualmente degradadas;
- c) Promover ativamente a integração lavoura-pecuária (iLP);
- d) Ampliar o uso do Sistema Plantio Direto (SPD) e da Fixação Biológica de Nitrogênio (FBN);

- e) Ampliar a eficiência energética, o uso de bicomcombustíveis, a oferta de hidrelétricas e de fontes alternativas de biomassa, de energia eólica e de pequenas centrais hidrelétricas, assim como ampliar o uso de carvão de florestas plantadas na siderurgia.

A agricultura deverá contribuir com cerca de 5,5% do total de reduções projetadas. Destaca-se que até 2020 o governo pretende recuperar mais de 15 milhões de hectares, aumentando sua produtividade, o que oportuniza projetos de Redução de Emissões por Desmatamento e Degradação, Conservação, Manejo Florestal Sustentável, Manutenção e Aumento dos Estoques de Carbono Florestal (REDD+). Além disso, a proposta de aumentar fontes alternativas de geração de energia a partir da biomassa constitui-se, também, em oportunidades.

Por outro lado, vale destacar que o Plano ABC vem sendo duramente criticado em função da baixa *performance* até o momento. Um dos principais pontos discutidos no momento é a necessidade de capacitar os pequenos produtores, já que eles precisam conhecer técnicas de baixo carbono, demandando dos governos novas estratégias para viabilizar as metas traçadas. Cabe destacar que em relação aos recursos destinados ao Plano Safra 2013/2014, dos 136 bilhões de reais previstos, foram destinados para o Plano ABC apenas 4,5 bilhões de reais, ou seja, apenas 3,3% do total o que é abaixo do necessário para as ações de mitigação das mudanças climáticas no país.

O atual cenário do setor energético brasileiro abre espaço para outras fontes de energia a exemplo da co-geração com bagaço, que “pode contribuir significativamente para o fortalecimento da matriz brasileira”. A possibilidade de reaproveitar esses resíduos (bagaço) incita o interesse do setor sucroalcooleiro, na possibilidade de elaborar projetos de co-geração de energia, a fim de gerar créditos de carbono e redução das emissões de GEE (DANTAS, 2009).

Atualmente, no Brasil são mais de 5 milhões de hectares de terras que produz cana-de-açúcar e mais de 320 usinas produzindo açúcar, etanol e eletricidade para consumo próprio de energia ou ainda, para comercialização. Esse potencial aumentou junto com a indústria sucroalcooleira. Entretanto, somente a partir do ano 2000, ocorreu os investimentos para ampliar as centrais das usinas de açúcar, quando os produtores de açúcar começaram a visualizar essa atividade de projeto proposta como uma alternativa de investimento para suas centrais juntamente com a introdução do MDL (MCTI, 2015).

Destarte, a geração do crédito de carbono, será resultado do desenvolvimento de um projeto de MDL, sendo assim, o primeiro passo será definir o escopo de atividade do projeto. Após, definido o escopo do projeto, é necessário buscar uma metodologia de acordo com o campo agroindustrial, dentre as aprovadas, no âmbito da UNFCCC que contempla o projeto proposto. Seguindo as sete etapas do ciclo de um projeto de MDL, conforme figura (04) abaixo:



Figura 4: Ciclo de desenvolvimento de um Projeto MDL e responsabilidades

Fonte: MCTI (2014, p. 2).

Para que um projeto resulte em reduções certificadas de emissões – RCEs, as atividades de projeto do MDL devem, necessariamente, passar por sete etapas do ciclo do projeto, sendo: elaboração de documento de concepção de projeto (DCP), que deve prestar as informações de forma clara da localização, escopo, usando metodologia de linha de base e plano de monitoramento aprovados e ainda dados do volume de reduções de GEE.

Na segunda fase, a validação (verifica se o projeto está em conformidade com a regulamentação do Protocolo de Kyoto sendo validado pela Entidade Operacional Designada (EOD). Na terceira fase da aprovação pela Autoridade Nacional Designada – AND, que no caso do Brasil é a Comissão Interministerial de Mudança Global do Clima – CIMGC (verifica a contribuição do projeto para o desenvolvimento sustentável). Dessa forma, sendo aprovado, o projeto segue para quarta fase que é a de registro no Conselho Executivo do MDL (CEMDL) para registro, ligado à UNFCCC. Em caso desfavorável, poderá ajustar as possíveis recomendações sugeridas a fim de continuar no processo.

Após a fase do registro, os proponentes do projeto devem realizar o monitoramento, trata-se do acompanhamento e registro do desempenho do projeto quanto às atividades para a redução de GEE, cujo desempenho será apresentado no relatório de verificação, confeccionado por uma EOD, constituindo esse processo a quinta fase. A sexta fase é a certificação das RCEs em nome do titular do projeto. Observa-se que as RCEs ou créditos de carbono são escriturais. Assim, após receber a certificação do projeto, o CEMDL/UNFCCC realiza a emissão das RCEs, habilitando sua transferência no mercado de carbono regulado mundial.

De acordo com a UNFCCC, até 31 de março de 2014 já foram emitidas mais de 1,4 bilhões de

RCEs no mercado de carbono global. Contudo, em maio de 2009, ainda sob efeito do cenário da crise financeira de 2008, os preços das RCEs chegaram a 13 euros. Entre o final de 2010 os preços das RCEs apresentam quedas, ficando abaixo dos 10 euros. Desde o final de 2012 os preços das Reduções Certificadas de Emissões (RCEs) continuam caindo, encerrando o ano de 2013 abaixo de 1 euro por tonelada de CO₂ equivalente (ECOFYS, 2013, P.41).

3. METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa aplicada neste trabalho se classifica como exploratória, de caráter **bibliográfico** e **documental**. De acordo com Gil (2001), a pesquisa exploratória aprofunda o conhecimento da realidade. A busca por informações dos instrumentos de redução de GEE aplicados na agroindústria canavieira faz com que a pesquisa tenha esse caráter exploratório. O mesmo autor esclarece que a pesquisa documental tem como finalidade levantar informações em documentos que não receberam tratamento analítico, a exemplo dos Documentos de Concepção dos Projetos (DCPs) de co-geração da agroindústria canavieira adotados neste estudo, por meio dos sites da UNFCCC e do MCTI.

Para avaliar os 33 projetos de MDL estudados, selecionados de um universo de 330 projetos aprovados pelo Conselho Executivo de Projetos de MDL no Brasil fez-se um mapeamento dos projetos de MDL no Brasil, até setembro de 2014, averiguando tamanho, características, tipo de projeto, localização por Estado e Região, metodologia utilizada, volume de reduções de emissões e a distribuição das atividades dos Projetos do Setor Sucroalcooleiro no Brasil por Entidade Operacional Designada com o objetivo de traçar um perfil desses projetos no mercado de carbono Brasileiro.

Como subsídio para a coleta de dados e informações que foram trabalhados na pesquisa, realizou-se as seguintes ações: construção de uma planilha contendo os 33 projetos cujos DCPs foram analisados; identificou-se, as categorias de projetos MDLs desenvolvidos; e o volume de reduções de emissões. Nesta oportunidade, procurar-se-á avaliar se os projetos contribuíram para uma economia de baixa emissão de carbono. Esta lógica foi empregada para o desenvolvimento desta pesquisa, bem como para o tratamento dos dados e análise dos resultados da pesquisa discutidos no item 4 a seguir.

4. AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA UMA ECONOMIA DE BAIXO CARBONO NO BRASIL

A transição para uma Economia de Baixo Carbono ou com ênfase na redução de GEE teve como marco significativo na área climática a assinatura do Protocolo de Kyoto, que surge como um instrumento de Governança Ambiental Global (GAG) visando o estabelecimento de metas para mais de cinquenta países reduzirem suas emissões Gases de Efeito Estufa (GEE), em média, 5,2% em

comparação aos níveis de 1990 para o período de vigência do documento (2008-2012). Contudo, somente a partir de 2005 entrou em vigor o Protocolo de Kyoto, viabilizando compromissos por meio de metas quantitativas de redução de GEE para países desenvolvidos (VEIGA, 2009, GIDDENS 2010).

Com a ratificação do Protocolo de Kyoto foi possível estipular metas de redução de emissões de GEE individuais para os países desenvolvidos listados no Anexo 1 da Convenção-Quadro e assim, introduzir a criação de mercado mundial de carbono, mais conhecido por Mercado Regulado (MR). Por meio do Protocolo de Kyoto foi criado três mecanismos de flexibilização, no intuito do alcance das metas, a saber: Implementação Conjunto (IC) e o Comércio de Emissões (CE) sendo a atuação dos dois restritos aos países desenvolvidos ou industrializados, e o Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL), aberto a participar os países em desenvolvimento (CGEE, 2010).

O mecanismo de flexibilização denominado Implementação Conjunta foi descrito no Artigo 6 do Protocolo de Kyoto e consiste na possibilidade de “qualquer Parte incluída no Anexo I pode transferir para ou adquirir de qualquer outra dessas Partes unidades de redução de emissões resultantes de projetos visando a redução das emissões antrópicas por fontes ou o aumento das remoções antrópicas por sumidouros de GEE em qualquer setor da economia”. (KYOTO PROTOCOL, 1998 p. 10). Assim, o mecanismo Comércio de Emissões (CE) está no Artigo 17 do Protocolo, as Partes incluídas no Anexo I são permitidas “participar do comércio de emissões com o objetivo de cumprir os compromissos assumidos sob o Artigo 3”, que são compromissos quantificados com metas obrigatórias de limitação e redução de emissões (KYOTO PROTOCOL, 1998 p. 18).

O Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) foi definido no artigo 12 do Protocolo de Kyoto (1998, p. 14) cujo objetivo “deve ser assistir às Partes não incluídas no Anexo I para que atinjam o desenvolvimento sustentável e contribuam para o objetivo final da Convenção, e assistir às Partes incluídas no Anexo I para que cumpram seus compromissos quantificados de limitação e redução de emissões, assumidos no Artigo 3”. De acordo com Lombardi (2008, p. 95) as atividades do MDL resultam em crédito de carbono, definidos como RCEs (Reduções Certificadas de Emissões).

Diante dessa perspectiva, desde o surgimento do mercado de carbono, comenta-se da potencialidade na produção de baixo carbono, em geral, tudo que vem sob a expressão “Economia de baixo carbono (EBC)”. O estudo desse atual conceito aparece inicialmente, no relatório do Departamento de Transporte e do Meio Ambiente do Reino Unido, no ano de 2003, cujo título foi: “*Our energy future-creating a low carbon economy*”. De fato, esse relatório contribuiu posteriormente com o conceito de economia de baixo carbono, definida como uma economia com baixa emissão de gases de efeito estufa, no intuito de “produzir mais com menos recursos naturais e menos poluição”. Dessa forma, a EBC inclui, dentre outras ações, a mitigação de GEE na atmosfera, a exploração de tecnologias existentes, e ainda a eclosão de novas tecnologias através de mercados globais em bens e serviços ambientais (UK ENERGY WHITE PAPER, 2003, p. 10).

A Economia de baixo carbono foi tomando um novo rumo desde 2008, quanto o PNUMA começa a defender a Economia Verde como forma de gerar desenvolvimento dentro dos limites ecológicos. Em fevereiro de 2011, foi publicado pelo PNUMA, o relatório denominado “Rumo à Economia

Verde: Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável e a Erradicação da Pobreza”. O referido relatório define a Economia Verde como “aquela que resulta na melhoria do bem-estar humano e da igualdade social, ao mesmo tempo em que reduz significativamente os riscos ambientais e as escassezes ecológicas” (PNUMA, 2011).

Dessa forma, o mesmo relatório ressalta que “crescimento em renda e emprego deve ser baseado em investimentos públicos e privados que reduzem emissões de carbono e poluição, aumentam a eficiência energética e de recursos, e reduzem a perda de serviços da biodiversidade e dos ecossistemas” (PNUMA, 2011). Contudo, somente em 2012 durante a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável – UNCSO, na sigla em inglês, ou simplesmente Rio+20 – pode se consolidar o conceito de Economia Verde. A economia verde levanta muitas questões, na busca de alcançar objetivos socioambientais. Todavia, percebe-se que a transição para uma economia de baixo carbono ou verde irá requerer esforços substanciais e o engajamento de todos os atores da sociedade, em particular dos governos e do setor privado. A seguir discutiremos o perfil e a contribuição dos projetos da agroindústria canavieira brasileira.

4.1 PERFIL DOS PROJETOS DA AGROINDÚSTRIA CANAVIEIRA NO BRASIL

Esta pesquisa mapeou 330 projetos brasileiros que atendeu todas as etapas do ciclo de projetos no mercado regulado sendo registradas na UNFCCC pelo Conselho Executivo do MDL (Figura 5). O número de projetos recebidos até 30 de setembro de 2014 no Brasil, de acordo com MCTI (2014), totalizava 456 atividades de projeto, sendo que 420 estão aprovados pela CIMGC.

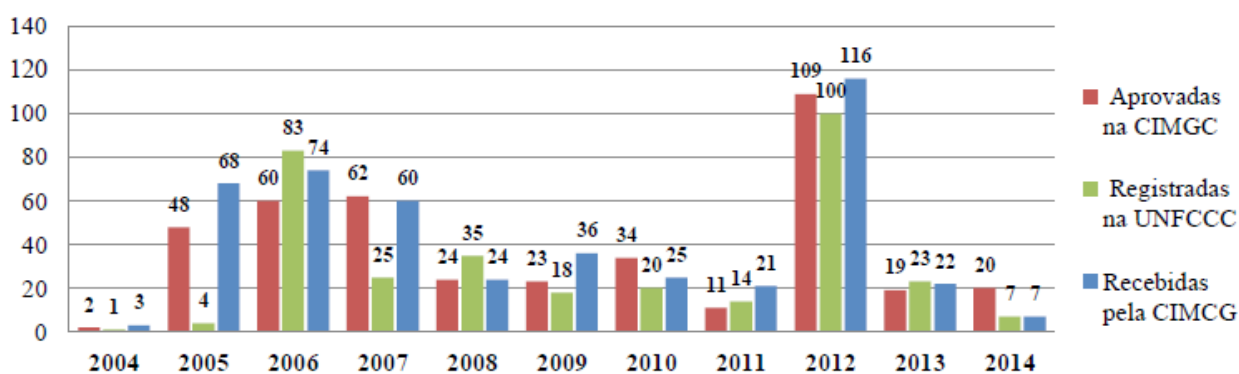


Figura 5: Status a dos projetos brasileiros no Conselho Executivo do MDL até 30 de Setembro de 2014.

Fonte: MCT (2014, p. 8).

Na figura 5 é possível verificar como estão distribuídos os 330 projetos brasileiros desenvolvidos por tipo de projeto, divididos em 15 (quinze) tipos. Nota-se que os tipos de projetos com a maior estimativa de redução de emissão de $\text{CO}_{2\text{eq}}$, apresenta-se em 5 (cinco) setores, sendo o número de 26,4% dos projetos no setor de Energia Hidroelétrica, seguido pelo setor de Biogás com 19,1%, e pela Usinas Eólicas 16,4%, Gás e Aterro com 15,2% e Biomassa Energética 12,4%. Além disso,

juntos todos os setores totalizam, conforme apresentado na figura 03 abaixo, uma capacidade total de redução de GEE de 370.872.142 tCO_{2eq}, durante o primeiro período de obtenção de créditos das atividades de projeto.

Tipos de Projeto	Número de atividades de projetos de MDL	% do número de atividade de projetos de MDL	Estimativa total de redução de GEE (tCO _{2eq}) ⁷	% da Estimativa total de redução de GEE
Hidroelétrica	87	26,4%	137.088.500	37%
Biogás	63	19,1%	24.861.823	6,7%
Usina Eólica	54	16,4%	40.968.209	11,0%
Gás de Aterro	50	15,2%	87.280.381	23,5%
Biomassa Energética	41	12,4%	16.091.394	4,3%
Substituição de Combustível Fóssil	9	2,7%	2.664.006	0,7%
Metano Evitado	9	2,7%	8.627.473	2,3%
Decomposição de N ₂ O	5	1,5%	44.660.882	12,0%
Utilização e Recuperação de Calor	4	1,2%	2.986.000	0,8%
Reflorestamento e Florestamento	3	0,9%	2.408.842	0,6%
Uso de Materiais	1	0,3%	119.959	0,0%
Energia Solar Fotovoltaica	1	0,3%	6.594	0,0%
Eficiência Energética	1	0,3%	382.214	0,1%
Substituição SF ₆	1	0,3%	1.923.005	0,5%
Redução e Substituição de PFC	1	0,3%	802.860	0,2%
	328	100%	370.872.142	100%

Figura 6: Distribuição do número de atividades de projeto no Brasil por tipo de projeto
Fonte: MCTI (2014, p. 7)

Posto isto, esta pesquisa mapeou 33 projetos brasileiros no setor sucroalcooleiro. Assim, foram identificados 6 projetos recebidos e aprovados na Autoridade Nacional Designada e 27 projetos que atendeu a todas as etapas do ciclo de projetos no mercado regulado sendo registrados na UNFCCC pelo Conselho Executivo do MDL. Nesse tópico, verifica-se à distribuição dos projetos do MDL do setor sucroalcooleiro por estados brasileiros, percebe-se que apenas oito (oito) dos estados brasileiros desenvolve projetos de mitigação de GEE, com projetos de co-geração com bagaço de cana-de-açúcar. As lideranças se encontram no Sudeste, onde São Paulo apresenta (21), seguido por Minas Gerais com (03) e Alagoas (03), e outros conforme (Figura 7) que mostra os estados onde estão localizados os 33 projetos do MDL na agroindústria canavieira no Brasil.



Figura 7: Distribuição do número de atividades de projeto do MDL do Setor Sucroalcooleiro no Brasil por Estado e Região.

Fonte: Elaborado pelos autores (2014).

4.1.1 TIPO DE PROJETO POR ESCALA UTILIZADA (METODOLOGIA DE PEQUENA OU GRANDE ESCALA)

Quanto às metodologias das atividades, os projetos de MDL são considerados em pequena e larga escala. De acordo com o MCTI (2014), os projetos de pequena escala se inserem em 3 (três) definições em relação às atividades de projeto, a saber: Tipo I) atividades de projeto de energia renovável (capacidade máxima de até 15 megawatts); Tipo II) atividades de projeto de melhoria da eficiência energética, (que reduzam em até o equivalente a 60 gigawatt/hora por ano, o consumo de energia); e Tipo III) outras atividades de projeto que resultem em reduções de emissões (menores ou iguais a 60 tCO₂eq por ano). As demais atividades são classificadas como atividades de projeto de larga escala, por não se enquadrarem nos tipos acima.

Isto posto, verificou-se que do total de projetos da agroindústria canieira brasileira registradas na UNFCCC, a grande maioria, com 29 (vinte e nove) projetos são de grande escala, sendo responsável por 88% e apenas 4 (quatro) projetos são de pequena escala, que responde por 12%, conforme mostra o gráfico 02 abaixo:

Porcentagem dos projetos de larga e pequena escala da agroindústria canavieira brasileira

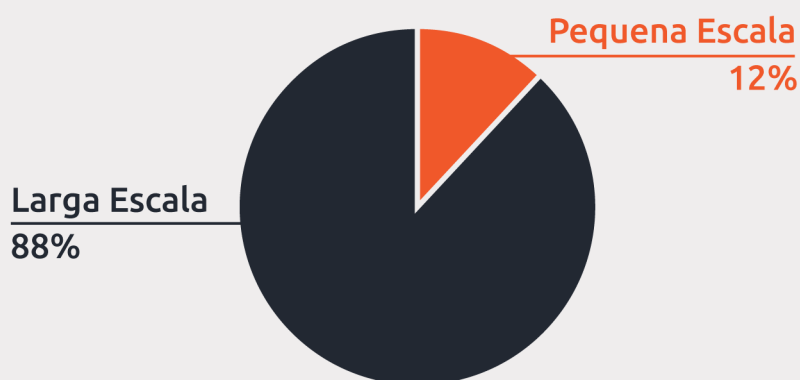


Gráfico 01: Distribuição das atividades de projeto no Brasil por metodologia utilizada de atividades de projetos

Fonte: Elaborado pelos autores (2014).

4.1.2 QUANTIA ESTIMADA DE REDUÇÕES DE EMISSÕES (CO₂E) DAS ATIVIDADES DE PROJETO DO MDL DO SETOR SUCROALCOOLEIRO

Quanto a contribuição no que tange à quantia estimada de reduções de emissões (CO₂e) das atividades de projeto do MDL do Setor Sucroalcooleiro percebe-se conforme apresentado na tabela 01 abaixo, uma capacidade total de redução de GEE de 5.518.029 tCO_{2eq} em 7 (sete) anos, ao que se refere a 32 projetos, e ainda 119.069 tCO₂e de apenas 1 projeto com prazo de 10 anos. Em relação à média de reduções estimadas durante o período de crédito, constata-se uma mitigação das emissões de GEE de 801.201 tCO₂e anualmente.

Estimativa de Redução Annual de Toneladas de CO ₂ e	Capacidade Redução (tCO _{2eg})
Total de Reduções Estimadas: (Toneladas de CO ₂ e) ao longo de 7 anos - (inclui 32 projetos)	5.518.029 tCO ₂ e
Total de Reduções Estimadas: (Toneladas de CO ₂ e) ao longo de 10 anos - (inclui 01 projeto)	119.069 tCO ₂
Média Annual de Reduções Estimadas Durante o Período de Crédito (Toneladas de CO ₂ e)	801.201 tCO ₂ e

Tabela 01: Quantia estimada de redução de emissão (tCO_{2eq}) das atividades de projeto do MDL do Setor Sucroalcooleiro

Fonte: Elaborado pelos autores (2014).

4.1.3 DISTRIBUIÇÃO DAS ATIVIDADES DOS PROJETOS DO SETOR SUCROALCOOLEIRO NO BRASIL POR ENTIDADE OPERACIONAL DESIGNADA

Os projetos de co-geração com bagaço de cana-de-açúcar são vinculados a uma Entidade Operacional Designada (EOD), que realiza as funções de validação ou verificação e certificação do DCP, incluído as regras em conformidade com o Protocolo de Kyoto. A partir da análise do gráfico 02, verifica-se que são poucas as Entidade Operacional Designada (EOD) que se destacam, quanto aos projetos do setor sucroalcooleiro, a saber: DNV (*Det Norske Veritas*) com (14) projetos, sendo, portanto, a principal (EOD), com a maioria dos projetos de redução de emissão GEE do setor sucroalcooleiro, seguida da validadora TÜV SÜD (*TÜV SÜD Industrie Service GmbH*) responde a (13) projetos, enquanto que a SGS (*Société Générale de Surveillance*) responde a (4) projetos. Seguido da BVCH (*Bureau Veritas Certification Holding SAS*) com (2) projetos.

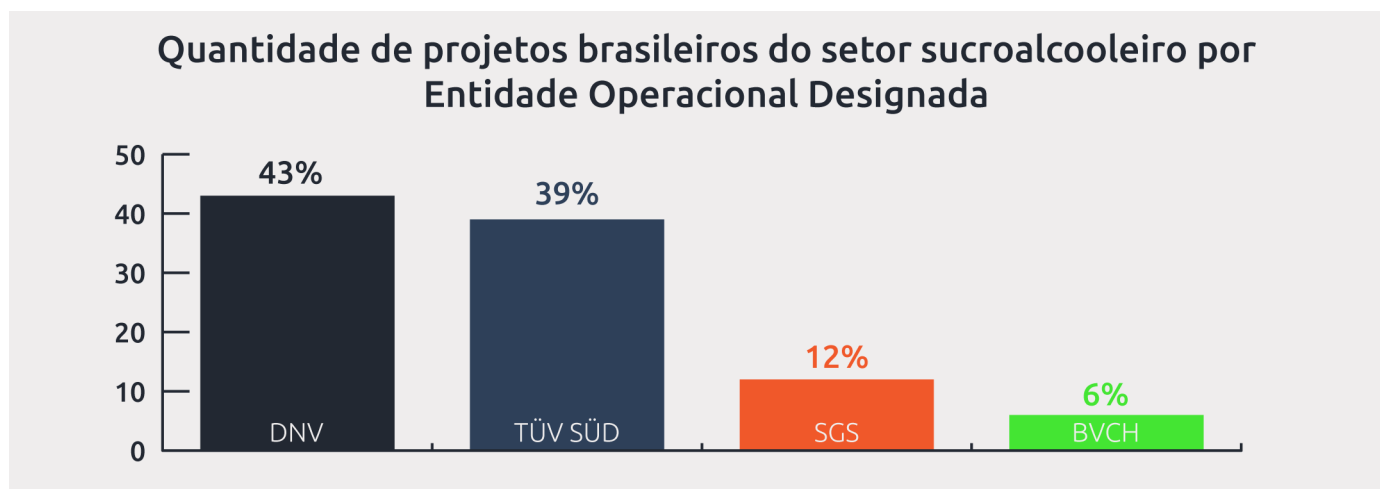


Gráfico 2: Distribuição das atividades dos Projetos do Setor Sucroalcooleiro no Brasil por Entidade Operacional Designada

Fonte: Elaborado pelos autores (2014).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve por objetivo discutir o perfil e contribuição em termos de redução de emissão dos projetos de MDL da agroindústria canavieira desenvolvidos no Brasil para economia de baixo carbono, em busca de alcançar o cumprimento da Política Nacional de Mudanças Climáticas. Para tal, realizou-se uma pesquisa exploratória, sendo que na metodologia aplicada utilizaram-se dados secundários, coletados a partir dos DCPs de 33 projetos de MDL do período de 2001 a 2014, devidamente aprovados pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) e pelo Comitê Intergovernamental de Negociações para Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudança do Clima (UNFCCC).

No tocante aos projetos de MDL desenvolvidos no Brasil identificou-se que são potenciais geradores de créditos de carbono e possuem demanda dos países industrializados, sobretudo por projeto de 5 (cinco) setores, sendo o número de 26,4% dos projetos no setor de Energia Hidroelétrica, seguido pelo setor de Biogás com 19,1%, e pela Usinas Eólicas 16,4%, Gás e Aterro com 15,2% e Biomassa Energética 12,4%.

Verificou-se nos resultados apresentados que à distribuição do número de atividades de projeto do MDL do Setor Sucroalcooleiro no Brasil por Estado e Região constata-se que apenas oito (oito) dos estados brasileiros desenvolve projetos de mitigação de GEE, com projetos de co-geração com bagaço de cana-de-açúcar. As lideranças se encontram no Sudeste, onde São Paulo apresenta a maior quantidade de projetos, seguido por Minas Gerais e Alagoas. Já no que se refere às metodologias das atividades, a grande maioria, são de grande escala, sendo responsável por 88% e apenas 12% dos projetos são de pequena escala. A partir dos dados apresentados, verificou-se que os projetos de co-geração com bagaço de cana-de-açúcar são vinculados a uma Entidade Operacional Designada (*EOD*), sendo a DNV (*Det Norske Veritas*) com o maior número de projetos, seguida da validadora TÜV SÜD (*TÜV SÜD Industrie Service GmbH*).

Constata-se que os projetos de redução de Emissão de GEE atualmente implantados na agroindústria canavieira no Brasil vêm contribuindo para a transição de uma economia de baixo carbono por meio da redução de emissão de GEE; porém, o número de projetos é pequeno, se comparados ao total de Usinas Sucroalcooleiras existente no país. Enquanto no mercado regulado os projetos de energia renovável são os principais redutores de emissões anuais, o setor sucroalcooleiro, possui a capacidade de redução de 5.637.098 tCO₂e (8%) responsável por uma redução anual de 801.201 tCO₂e.

Em síntese, o MDL apresenta instrumentos reguladores a exemplo do aproveitamento energético. Porém, é visível a escassez de vários serviços ambientais e cada vez mais a extração de recursos naturais para a produção de bens, está acima da capacidade suportada pelo planeta. Com isso, as formas de operacionalização de mitigação do impacto ambiental global, sendo baixa a contribuição do MDL para uma economia de baixa emissão de carbono.

Por fim, recomenda-se que a pesquisa seja ampliada, a fim de investigar a mensuração com maior precisão, em termos da capacidade instalada (MW) das atividades de projeto do MDL do Setor Sucroalcooleiro e preços pagos pelos créditos através da realização de estudos de caso envolvendo projetos do mercado regulado de carbono.

REFERÊNCIAS

BOFF, Leonardo. **Sustentabilidade: o que é: o que não é**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

BLOOMBERG. **New Energy Finance (BNEF) 2014**, Global Carbon Deep Dive: Times are a changin, May 2014.

CGEE - Centro de Gestão e Estudos Estratégicos. **Manual de Capacitação sobre Mudança Climática e Projetos de Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL)** - Ed. rev. e atual. - Brasília, DF, 2010.

DANTAS FILHO, P.L. **Análise de custos na geração de energia com bagaço de cana-de-açúcar, um estudo de caso em quatro usinas de São Paulo**, 2009, 175p. Dissertação de mestrado – Programa de Pós Graduação em Energia, Universidade de São Paulo.

DUPAS, Gilberto; LAFER, Celso; SILVA, Carlos Eduardo Lins da. **A Nova Configuração Mundial do Poder**. São Paulo: Paz e Terra, 2008.

ECOFYS. **Mapping Carbon Pricing Initiatives: Developments and Prospects**. Washington DC, May 2013. Disponível em: <<https://www.thepmr.org/system/files/documents/Mapping%20Carbon%20Pricing%20Initiatives-%20Developments%20and%20Prospects.pdf>>. Acesso em: 03 de março de 2015.

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

GIDDENS, Anthony. **A política da Mudança Climática**. Rio de Janeiro: Zabar. 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2001.

GRAU NETO, Werner. **O Protocolo de Quioto e o Mecanismo de Desenvolvimento Limpo MDL: uma análise crítica do instituto**. São Paulo: Editora Fiuza, 2007.

GREENPEACE. **Cenário Energético Global**. Disponível em:

http://www.greenpeace.org.br/energia/pdf/cenario_global_pt.pdf. Acesso em 03/04/2015.

IPCC. **Climate Change 2014: Impacts, Adaptation, and Vulnerability Part A: Global and Sectoral Aspects**. IPCC –Intergovernmental Panel on Climate Change, 2014. Disponível em: http://ipcc-wg2.gov/AR5/images/uploads/WGIAR5-PartA_FINAL.pdf. Acesso em: 05/01/2015.

IPCC. **Climate Change 2014: Impacts, Adaptation, and Vulnerability Part B: Global and Sectoral Aspects**. IPCC –Intergovernmental Panel on Climate Change, 2014. Disponível em: http://ipcc-wg2.gov/AR5/images/uploads/WGIAR5-PartB_FINAL.pdf. Acesso em: 05/01/2015.

KYOTO PROTOCOL. **Kyoto Protocol to the United Nations Framework Convention on Climate Change**. United Nations, 1998. Disponível em: <http://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpeng.pdf>. Acesso em: 26/01/2015.

MINISTÉRIO DA CIENCIA E TECNOLOGIA. **Status dos projetos do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) no Brasil**. In: Mudanças Climáticas. 2014. Disponível em < http://www.mct.gov.br/upd_blob/0235/235795.pdf >. Acesso em: 9 de dezembro. 2014.

MINISTÉRIO DA CIENCIA E TECNOLOGIA. **Guia de Orientação do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo**, disponível em http://www.mct.gov.br/upd_blob/0002/2634.pdf Acesso em: 28 de janeiro de 2015

MINISTÉRIO DA CIENCIA E TECNOLOGIA. **Projeto de Cogeração Santa Terezinha**, disponível em:

http://www.mct.gov.br/index.php/content/view/58212/Projeto_de_Cogeracao_Santa_Terezinha___Tapejara.html Acesso em: 23 de fevereiro de 2015

MOTTA, Roberto Paulo. Guimarães Roberto (coord.) et. At. **O mercado de Carbono de Quito a Bali**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2008.

PORTO GONÇALVES. Carlos Walter. **A Globalização da Natureza e a Natureza da Globalização. 5ª Ed.** Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2013.

PORTO-GONÇALVES, Carlos Walter. **Ou Inventamos ou Erramos _ Encruzilhadas da Integração Regional Sul-Americana.** Governança Global e Integração da América Latina Governança global e integração da América do Sul. Organizadores: André Rego Viana, Pedro Silva Barros, André Bojikian Calixtre. – Brasília: IPEA, 2011

PROTOCOLO DE KYOTO. C&T Brasil. Editado e traduzido pelo Ministério de Ciência e Tecnologia com o apoio do Ministério de Relações Exteriores da República Federativa do BRASIL. Disponível em: http://www.mct.gov.br/upd_blob/0012/12425.pdf. Acesso em: 26 de janeiro. 2015.

PNUMA (2011). **Rumo à uma Economia Verde:** Caminhos para o Desenvolvimento Sustentável e a Erradicação da Pobreza. Disponível em: <http://www.pnuma.org.br/arquivos/EconomiaVerde_ResumodasConclusoes.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2015.

UNITED NATIONS FRAMEWORK CONVENTIONS ON CLIMATE CHANGE (UNFCCC). United Nations, 1992. Disponível em: <http://unfccc.int/resource/docs/convkp/conveng.pdf>; Acesso em: 25 jan. 2015.

_____. **Clean Development Mechanism:** CDM Methodology. Booklet, 5. Ed. 2013. Disponível em: <<http://cdm.unfccc.int/methodologies/documentation/index.html>>. Acesso em: 14 mar. 2015.

UK Energy White Paper. **Our Energy Future-Creating a Low carbon Economy.** Fev. 2003. Disponível em: < <http://www.managenenergy.net/download/r189.pdf> > Acesso em nov. 2014.

VEIGA, José Eli da. **Desenvolvimento sustentável:** o desafio do século XXI. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

José Tenório Santos Neto

tenoriosneto@hotmail.com

Bacharel em Administração - Faculdade Maria Milza, FAMAM - Bahia, Brasil. (2016) Pós-graduado - MBA em Gestão Ambiental - Universidade Norte do Paraná - Polo Cruz das Almas, Bahia, Brasil (2017) Mestrando do Mestrado Profissional em Gestão de Políticas Públicas e Segurança Social - UFRB - Bahia, Brasil (2017 - 2019) Servidor Público Federal - Universidade Federal do Recôncavo da Bahia - UFRB, Brasil

Ana Virgínia Pereira dos Santos

anavps_@hotmail.com

Possui graduação em Economia pela Faculdade de Tecnologia e Ciências (FTC) (2007), especialização em Metodologia da Pesquisa Científica pela Faculdade Maria Milza (FAMAM), e mestrado em Planejamento do Desenvolvimento, pela Universidade Federal do Pará (UFPA) (2012). Atualmente é docente na FAMAM, na Faculdade de Ciências e Empreendedorismo (FACEMP) e da Faculdade Católica de Feira de Santana. Tem experiência na área de Economia, com ênfase em Economia, atuando principalmente nos seguintes temas: Macroeconomia, Microeconomia, Economia Regional, Economia Brasileira e Administração Pública.

Faculdade Adventista da Bahia

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

Recebido em 01/setembro/2017

Aprovado em 10/janeiro/2017

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

“INVESTIMENTOS” EM SAÚDE DO TRABALHADOR: ENTRE A OBRIGAÇÃO LEGAL E A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE CALÇADOS EM CRUZ DAS ALMAS - BAHIA

RESUMO

Em um mundo globalizado onde não existem fronteiras entre as empresas, a competitividade é cada vez maior. As pessoas, por fazerem parte desta realidade são os principais agentes de mudanças e, por consequência, trabalham sob pressões de prazos e metas, vivem em ritmo de trabalho acelerado, são competidores entre si e precisam estar cada vez mais capacitadas para o mundo profissional. Diante das exigências laborais contemporâneas, a saúde do empregado necessita de atenção. O presente trabalho apresenta, enquanto elemento de investigação, um questionamento sobre a percepção da Indústria quanto ao dispêndio de recursos em saúde do trabalhador. Como objetivo geral pretende-se verificar quais as formas de investimento em saúde do empregado que estão sendo feitas nesta indústria. Foi utilizado enquanto procedimento metodológico um estudo de caso. Para a sua realização foi desenvolvida uma pesquisa de caráter descritivo com abordagem qualitativa sobre o tipo de “investimento” atual em saúde do trabalhador, com aplicação de questionários semiestruturados junto aos costureiros e gestores. Quanto aos resultados do estudo, foram obtidos através de uma comparação entre os cuidados com o trabalhador e as obrigações legais.

Palavras-chave:

Investimento. Saúde do empregado. Valorização profissional.

NETO SANTOS, J. T.; SANTOS A.V.P. dos. “investimentos” em saúde do trabalhador: entre a obrigação legal e a valorização profissional em uma indústria de calçados em Cruz das Almas - Bahia. *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 11, n. 2, p. 45 - 55, jun, 2018.*

1. INTRODUÇÃO

A discussão sobre saúde do trabalhador é contínua, mas é necessário ter a mesma intensidade na prática. As empresas precisam apresentar uma preocupação na mesma amplitude da discussão teórica, sendo indispensável o cuidado com a saúde dos seus funcionários.

Segundo Chiavenato (2010), as pessoas são mais importantes nas organizações e mais valiosas do que qualquer bem material. Reconhecer que o trabalhador tem esse valor é, pelo menos, atentar-se para os cuidados que a sua saúde requer.

Manter um ambiente de trabalho em perfeito estado, com empregados saudáveis, sem deixá-los em segundo plano, é um desafio para as empresas. Conforme descreve Dutra (2012), os conceitos e práticas são eficientes para gerar compromisso do empregado com o trabalho e/ou negócio, obtendo o máximo rendimento dele, mas a instituição não consegue sustentar seu discurso moderno de gestão.

Para que esta relação tenha êxito, torna-se importante avaliar Como as empresas estão cuidando dos empregados e quais investimentos estão sendo feitos neste sentido. Dutra (2012), ainda ressalta que se os trabalhadores não forem estimulados e apoiados, não irão priorizar a reflexão sobre seu desenvolvimento, e conseqüentemente isso reflete na sua saúde.

Este artigo é resultado de uma pesquisa sobre a percepção da Indústria quanto ao dispêndio de recursos em saúde do trabalhador. Quem tem por objetivo geral verificar quais formas de investimento em saúde do empregado que estão sendo feitas na empresa. E como objetivos específicos: (1) investigar as razões que motivaram a empresa a fazer esses investimentos; (2) identificar as ações relacionadas à saúde do empregado, comparando-as com as exigências legais; e (3) verificar a satisfação do trabalhador com relação a estes cuidados.

2. A RELEVÂNCIA DO AMBIENTE DE TRABALHO NA VIDA DAS PESSOAS

O local de trabalho faz parte da vida do profissional, pois nele as pessoas passam parte de sua vida. Dada importância, o empregado precisa de um ambiente agradável e de condições favoráveis para a execução de suas tarefas, e assim, produzir de forma satisfatória. Para Carvalho (2012), o trabalho em si é um fator extremamente importante para a saúde das pessoas, promovendo a realização individual em vários níveis, mas, por outro lado, pode construir fator que desencadeia uma série de problemas físicos e psíquicos.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 157, nos incisos de I a IV, cabe à empresa cumprir as normas de segurança e medicina no trabalho, instruir os empregados, adotar as medidas determinadas pelos órgãos competentes e facilitar a fiscalização.

Ter uma atmosfera sadia onde se realiza as atividades, é indispensável para uma boa produtividade sem causar danos à saúde do empregado. O processo de higiene no trabalho envolve tanto a análise quanto o controle das condições que as empresas influenciam o comportamento humano

(CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012)

Segundo Chiavenato (2009, p. 338): "Segurança e Higiene do Trabalho ainda são atividades interligadas que repercutem diretamente sobre a condição da produção e sobre o moral dos empregados."

Para Freire (2008) e Magalhães (2013) o ambiente de trabalho é visto como um meio social favorável à boa saúde do trabalhador, contribui para suas realizações mas, pode se transformar em um local pré-patogênico – com todos os fatores de risco para o desenvolvimento de doenças ocupacionais e, desse modo, se negligenciado, dar uma conotação de desvalorização profissional por parte da empresa. Portanto, os responsáveis pelo ambiente de trabalho devem ter ciência desses dos fatores envolvidos nas atividades laborais visando evitar os desconfortos comentados pelos autores.

3. AMBIENTE DE TRABALHO E A SAÚDE DOS TRABALHADORES

O ambiente competitivo exige das empresas um bom desempenho produtivo para a permanência no mercado que, por sua vez, colocam os empregados em um cenário de concorrência. Deste modo, um processo de produção que requer o máximo de desempenho dos empregados em um local que não oferece uma condição confortável de realização das tarefas, causa um efeito negativo na saúde destes.

Na percepção de Freire (2008), o trabalho no seu novo entendimento e significação pós-revolução industrial passa a repercutir profundamente no modo de vida das pessoas e, por conseguinte, a proporcionar um impacto forte sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Silva, Oliveira e Zambroni-de-Souza (2011) concordam que é exigido o máximo das potencialidades físicas e mentais de todos os profissionais para manter os níveis de produção. Eles também admitem que para que as metas sejam atingidas são oferecidos diversos meios, portanto, o esforço das empresas e dos trabalhadores além da fabricação de produtos em quantidade e qualidade para exportação, produzem também riscos à saúde dos profissionais. Ao realizarem uma pesquisa num setor industrial no Estado da Paraíba, os autores citados concluíram que as condições laborais têm deixado um contingente expressivo de operários com doenças provocadas pelo trabalho.

De acordo com a Cartilha de Ergonomia na Indústria Calçadista (2011), é indispensável levar em consideração a visão ergonômica, tendo como base moldar o trabalho ao indivíduo para lhe proporcionar uma conjuntura de bem-estar e não o homem ao trabalho, exaurindo assim sua capacidade.

Assim, em situações de atividades que exigem o máximo das pessoas, uma empresa deve tomar medidas que adapte o trabalho às condições físicas e emocionais dos empregados. Lara (2011, p. 80) destaca: "a competitividade entre os próprios trabalhadores por um posto de trabalho gera angústia e ansiedade, o que faz aumentar as tensões psicológicas e pode acarretar distúrbios mentais e lesões".

Conforme Maximiano (2004), as teorias motivacionais se preocupavam fortemente com as pessoas sem discutir abertamente o *stress*, para Dessler (2005), as implicações são várias, tanto para o funcionário quanto para a empresa, cabendo à organização buscar a solução para resolver os problemas ou minimizá-los.

No momento da realização da atividade pode-se parecer que tudo está em perfeita ordem; porém, Maximiano (2004) admite que, ao *stress* podem ser acrescentados às atividades que exigem fatigante esforço físico, ou que são alienantes, ou se são realizadas em um ambiente de tensão, também causam efeitos psicológicos negativos, mesmo que a pessoa não apresente nenhum sintoma que demonstre preocupação com sua saúde.

Dutra (2012) ainda acrescenta os efeitos perversos da Gestão de Pessoas e propõe que eles têm que ser evitados, como por exemplo, a exploração do trabalhador. As abordagens de Maximiano (2004), Lara (2011) e Dutra (2012) são determinantes para desencadear um pensamento de condições de trabalho melhores para a preservação da saúde no trabalho.

A ética baseada na qualidade de vida no trabalho busca identificar e eliminar todos os tipos de riscos ocupacionais. De acordo Maximiano (2004), isso envolve desde segurança do ambiente físico até o controle dos esforços físico e mental que se requer para cada atividade. A relação produção/saúde do trabalhador deve ser harmoniosa, na qual a visão produtiva busca manter o empregado em plena condição de trabalho. Para isso, é indispensável que este esteja bem, e isso somente será possível se sua saúde física, mental, psicológica estiver em zelo.

Conforme Vieira (2009), Dias; Lacerda e Silva (2013), A preocupação na relação de trabalho deve ser em garantir da realização das atividades com maior segurança possível para o trabalhador, mantendo e promovendo o grau de bem-estar físico.

4. OBRIGATORIEDADE LEGAL COM A SAÚDE DO TRABALHADOR

O zelo por um recinto saudável para proporcionar boas condições laborais é visto como um dos principais fatores positivos para as pessoas na empresa. Neste contexto, a legislação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) traz uma série de medidas preventivas comprovando essa necessidade. A Constituição Federal de 1988 (CF 88), no artigo 196, 197 e 200, exprime o direito de todos à saúde e o dever do Estado de garantir medidas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação da saúde, cabendo ao Poder Público, nos termos da lei, sua regulamentação, fiscalização e controle. E também executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador (BRASIL, 1988).

Pereira (2014) ratifica que a legislação atual garante as condições mínimas de segurança e higiene ao ambiente de trabalho e mesmo assim, um grande número de empresas de pequeno e médio porte negligencia as normas.

Para Algranti e Chiavegatto (2013), o Estado é altamente ineficiente, deixando um vazio na

aplicação deste dever, sendo preciso o Ministério Público (MP) e os Tribunais Regionais de Trabalho (TRT's) atuarem, unicamente porque não existem outras instâncias para recorrer. Nesta conjuntura entra a proteção social, estabelecida mediante as legislações trabalhistas, para enfrentar o desgaste da força de trabalho, as quais respondem amplamente pela necessidade do Estado de organizar a economia, intercedendo nos conflitos entre o capital e o trabalho no âmbito da produção industrial (AMARAL; FERREIRA, 2014). Mesmo com essa ineficiência do Estado, admitida pelos autores, no acompanhamento e aplicabilidade das leis, é inegável a importância da legislação visando à proteção do empregado.

Nesse conjunto de normas estão a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes CIPA, e o uso de Equipamento de proteção individual (EPI) obrigatório em qualquer situação enfatizados no artigo 57 da CLT, cabendo à empresa e aos empregados cumprir esses preceitos.

Em consonância com as medidas de saúde no trabalho, o MTE através da Portaria nº 24, de 29 de dezembro de 1994, instituiu Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, (PCMSO), relacionado com assistência médica preventiva, exigindo exames médicos pré-admissionais, exame médico periódico, exame de retorno ao serviço, caso ocorra afastamento por mais de 30 dias, exame para mudança de função, entre outros. Contudo, é possível que a falta de conhecimento faça com que relações de emprego às vezes passem por dificuldades. Cabe às organizações e trabalhadores conhecerem seus direitos e deveres, assim de forma mais conveniente ambos podem lograr seus objetivos.

5. METODOLOGIA

Nesse capítulo será apresentado a abordagem metodológica que possibilitou a exequibilidade da pesquisa. Desse modo, a metodologia descreve o percurso norteador do trabalho, identificando o tipo e o *locus* da pesquisa, os instrumentos de coleta e análise de dados.

Para a realização do estudo de caso, foi desenvolvida uma pesquisa de caráter descritivo sobre as formas de investimentos que esta indústria faz em saúde do trabalhador. Uma vez que permite observar, registrar, analisar e correlacionar fatos sem manipulá-los, descrevendo, assim, o objeto de investigação. Cervo e Bervian (2002) destacam que os estudos descritivos, podem favorecer pesquisas mais amplas e completas, devido à formulação esclarecida do problema e da hipótese como tentativa de solução.

O trabalho foi caracterizado como pesquisa qualitativa, por se preocupar nas ciências sociais quando o nível da realidade não pode ser quantificado. Assim ela trabalha com um mundo de significado, valores, motivos, crenças, aspirações e atitudes equivalentes a um ambiente aprofundado das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos a operacionalização de variáveis.

O *locus* da pesquisa incide sobre uma indústria de calçados com 840 funcionários. Fabricante de calçados para o público infantil, e pioneira no desenvolvimento de estudos científicos sobre

o calçado ideal para as crianças, através da tecnologia *Fisioflex*,¹ desenvolvida pela empresa”. A empresa tem como Visão ser uma marca mundial, como Missão de estar presente na geração do futuro, e como Valores desenvolver e manter empatia com o cliente, funcionários, gestão para resultados, inovação e aprendizagem, transparência e credibilidade, agilidade e simplicidade.

A Indústria está Localizada no Município de Cruz das Almas – BA, com uma extensão territorial registra 145,742 Km², apresentando densidade demográfica de 402,12 hab/km², Produto Interno Bruto (PIB) *per capita* a preços correntes em 2012, de R\$ 8.961,02 e um número de empresas atuantes de 1.338, com 10.596 pessoas assalariadas e um total de 12.186 pessoas ocupadas, com salário médio mensal de 2,3 salários mínimos. O Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHm) em 2010 era de 0,699. (IBGE, 2015).

Para a coleta de dados da pesquisa, foi feito um questionário com perguntas semiestruturada para 4 gestores e 26 costureiros da fábrica 1 da indústria. Segundo Marconi e Lakatos (2005), questionário é um instrumento de coleta de dados constituído por várias perguntas ordenadas, para serem respondidas por escrito sem a presença do entrevistador.

Toda pesquisa é realizada com base numa população/universo e em amostras. Conforme Marconi e Lakatos (2005), população ou universo é o conjunto dos seres animados ou inanimados totais que apresentam pelo menos uma característica em comum. Já amostra só ocorre quando a pesquisa não for censitária, surgindo a necessidade de analisar apenas parte dessa população. Portanto, a amostra é subconjunto do universo. Nesse sentido, esse estudo teve como universo a indústria de calçados com 800 funcionários e com uma população de 50 costureiros para uma amostra de 26, sendo que a população e amostra dos gestores foram em número de 4.

6. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os costureiros são 80% do sexo Feminino, 65% com idade entre 26 e 35 anos, 54 % possuem nível médio completo e 27%, nível superior incompleto. Enquanto os gestores, são profissionais polivalentes² e facilitadores³ responsáveis pelos setores de corte, montagem e de costura. 75% do sexo masculino, com idade entre 26 e 35 anos, e com nível médio completo e 25% com idade acima de 26 anos e ensino superior incompleto.

Quanto ao tempo de trabalho, 31% dos costureiros têm mais de dez anos na empresa e na mesma função. Dos gestores, 50% têm de seis a dez anos na empresa e menos de um ano na mesma função.

Sobre o estilo e organização do trabalho, foram questionados sobre a jornada de trabalho e possíveis risco à saúde. Costureiros e gestores trabalham 44 horas semanais, dentro dos padrões definido pela legislação brasileira na qual a duração do trabalho normal não pode ser superior a

1. A Planilha Fisioflex em couro, com exclusivo sistema de absorção de impacto, transpiração e distribuição da pressão nos pontos de apoio dos pés.

2. Polivalentes são pessoas que coordenam um dos setores de costura.

3. Facilitadores são pessoas que coordenam uma fábrica com corte, costura e montagem.

oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. (CF 1988, Art. 7º, inciso XIII; CLT, Art. 58), 62% às vezes fazem horas extras.

Entre os fatores de risco identificados, 65% dos costureiros apontaram, entre outros, fatores que podem contribuir para problemas de coluna, circulação, dor nas costas e nos braços, lesões por esforços repetitivos (LER) e problemas relacionados com o uso de cola foram os mais observados pelos profissionais.

A existência de possíveis riscos provenientes das condições e/ou local de trabalho para a saúde do profissional mostrou que aqueles que percebem que os fatores mais preocupantes são próprios da realização das tarefas.

Conforme Pereira (2014), há várias causas de doença ocupacionais e acidentes de trabalho, entre elas podem ser citadas: o trabalho em si, as condições de trabalho, a natureza do trabalhador, horas excessivas de trabalho, ruídos, falta de iluminação, tédio e outros fatores relacionados ao trabalhador, como imaturidade. Silva, Oliveira e Zambroni-de-Souza (2011) ao realizarem uma pesquisa em uma indústria do mesmo seguimento no Estado da Paraíba, concluíram que as condições de trabalho contribuíram para doenças em número expressivo de empregados.

Como possíveis soluções para amenizar ou eliminar os riscos indicados pelos costureiros, eles sugeriram o uso de uma cola menos tóxica, aumento do exercícios nos intervalos e a diminuição do ritmo de trabalho.

Quanto os questionados sobre a existência, condição e uso dos EPI's, atuação da CIPA, treinamento sobre segurança, e afastamento por mais de 15 dias em 2014 por conta de acidente do trabalho, na visão dos gestores o ambiente de trabalho é perfeito, confortável, e seguro, existe atuação efetiva da CIPA, e todos usam os EPI's, caso alguém se recusar a usar será punido com advertência. Quanto à participação em treinamento sobre segurança no trabalho, somente 50% participou pelo menos uma vez.

As respostas dos costureiros convergiram em alguns pontos, mas, 46% discordam sobre a segurança do ambiente de trabalho, e 69% afirmaram já ter participado de algum tipo treinamento sobre proteção, saúde do trabalhador e segurança no trabalho. Quanto às condições dos EPI's, 27 % concordaram que são adequados e 60%, que são perfeitos.

Sendo o processo de higiene no trabalho envolve tanto a análise quanto o controle das condições que as empresas influenciam o comportamento humano conforme (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2012), a situação de bem-estar dos costureiros, de acordo com suas respostas, não é a mesma dos gestores. Reforçando o pensamento de Freire (2008) e Magalhães (2013) no qual o ambiente de trabalho é visto como um meio social favorável à boa saúde do trabalhador, ou ao contrario, dependendo do modo como ele é preparado para as atividades.

Todos os gestores e 35% dos costureiros indicaram como investimento em saúde do profissional, a prática de ginástica laboral nos intervalos, lembretes sobre a segurança no trabalho e contribuição com um percentual do valor em consulta e exames médicos.

Indagados sobre as possíveis melhorias, os costureiros foram unânimes em colocar como pontos

principais a diminuição da cobrança por aumento da produção, aumento tempo de intervalo de 5 para dez minutos e existência de um plano de saúde.

Sobre os fatores motivadores para se fazer algum tipo de investimento, os gestores concordaram que o melhoramento da produção é o fator principal para se investir na saúde do trabalhador, uma vez que o ambiente de trabalho adequado e com melhores condições trabalho além de uma melhor saúde do empregado, a produtividade e os lucros também são valorados.

As normas trabalhistas trazem uma série de medidas visando tornar o trabalho e o ambiente mais seguro, contudo, Pereira (2014) considera essas regras como condições mínimas de segurança e higiene no ambiente de trabalho. Com base nessas informações, é possível a empresa investir em programas de higiene e segurança além do que a lei exige dela.

Com relação a esses cuidados, foi questionado junto aos costureiros sobre a existência de uma equipe de saúde responsável pelo acompanhamento periódico deles no trabalho, e em caso afirmativo, se estavam satisfeitos e como eles avaliariam essa equipe, 69% dos estavam insatisfeitos com a presença de um médico e uma enfermeira apenas uma vez por mês e avaliaram como insuficiente para 800 funcionários.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com intuito de compreender a percepção da indústria quanto aos cuidados com a saúde dos trabalhadores e com o objetivo de verificar as formas de programas voltados para a saúde dos empregados perante as obrigações legais e descrever como os empregados avaliam esses métodos, a partir da abordagem teórica e da segunda parte deste trabalho, que consiste no levantamento de dados *in locu* através da aplicação de questionários, esta análise pode concluir que:

De acordo os dados apresentados e a teoria exposta, é existe um pequeno investimento no bem-estar do trabalhador nesta indústria, conforme a concepção da maioria dos costureiros, o que está sendo feito é insuficiente com relação às necessidades da classe, tudo se resume em apenas um médico e uma enfermeira uma vez por mês para atender a 800 funcionários, palestras de conscientização e prevenção de acidentes no trabalho e participação com um percentual no pagamento de consulta e exames médicos para funcionários, e o oferecimento de alimentação diária.

Na verificação dos motivos que levaram a empresa a fazer esses “investimentos”, na concepção dos gestores, os cuidados com a saúde do trabalhador além de promover a seu bem-estar contribui para o aumento da produtividade. Contrariando a percepção da maioria dos costureiros, que preferem um plano de saúde.

Com relação ao ambiente de trabalho, os costureiros contrariam a opinião dos gestores, eles entendem que o ambiente de trabalho é razoável para uma vida laboral satisfatória, mas insuficiente para manter, em longo prazo, a saúde em perfeitas condições, devido os desconfortos

na forma que realizam as tarefas. Concordaram com a existência risco à sua saúde por trabalharem continuamente na mesma posição e nas mesmas atividades sem a condição básica de conforto, inclusive com cadeiras sem encosto.

Suas principais preocupações apontaram para trabalho repetitivo, o desconforto e a aceleração da produtividade. Sugerindo como possível solução, entre outros, um aumento do tempo de intervalo para de cinco para dez minutos, a compra de cadeiras com encosto, a utilização de um tipo de cola menos tóxica e uma melhoria na iluminação.

Com base nessas informações, tendo como investimento aquilo que ultrapassa as exigências legais, constatou-se que há o cumprimento dos requisitos da legislação trabalhista e um investimento em ações contributivas para prevenção da saúde, mesmo que seja considerado pequeno na opinião dos costureiros. Sendo que, por representar a empresa em estudo, a opinião dos gestores representa a percepção da desta: o investimento visa contribuir com a saúde dos empregados focando também um aumento produtivo.

REFERÊNCIAS

ALGRANTI, Eduardo; CHIAVEGATTO, Claudia Vasques. Políticas Públicas de Saúde do Trabalhador no Brasil: oportunidades e desafios. **Rev. bras. Saúde ocup**, São Paulo, v.38, n.127, p.11-30, 2013.

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 05 abr. 2014.

_____. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 14 set 2015

_____. **CIPA**. Disponível em <<http://portal.mte.gov.br/delegacias/pr/cipa-comissao-interna-de-prevencao-de-acidentes-nr-5.htm>> Acesso em: 14 de out. 2014

_____. **LEI nº 6.321, de 14 de abril de 1976**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6321.htm> Acesso em: 10 de out. 2014.

_____. **MTE. Legislação** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/> Acesso em: 20 de out. 2014.

_____. **PORTARIA n.º 24, de 29 de dezembro de 1994**. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEA45527A151A/p_19941229_24.pdf> Acesso em: 12 de out. 2014.

_____. **PORTARIA nº 589, de 28 de abril de 2014**, Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A45B266980145CD3385DE619A/Portaria%20n.%C2%BA%20589%20%28notifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20acidentes%29.pdf>> Acesso em: 12 out. 2014.

_____. **Norma Regulamentadora nº. 5**, Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D311909DC0131678641482340/nr_05.pdf> Acesso em: 15 out. 2014.

_____. **Norma Regulamentadora nº. 26**, Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31190C1601312A0E15B61810/nr_26.pdf> Acesso em: 15 out. 2014.

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 2. ed. ampli. São Paulo: Pearson Makron books, 2000.

BOUDREAU, Jonh, W; MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

BENEVIDES-PREREIRA, Ana Maria Tereza, O Estado da Arte do Burnout no Brasil. **Rev. Eletrônica InterAção Psy**. Ano 1, nº 1. p. 4-11 Ago. 2003.

CARTILHA DE ERGONOMIA NA INDÚSTRIA CALÇADISTA: diretrizes para segurança e saúde do trabalhador / ABICALÇADOS ; FETICVERGS; Ministério do Trabalho e Emprego. – Novo Hamburgo: Feevale, 2011.

CARVALHO, Antônio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. rev. São Paulo: CENGAGE Learning, 2012.

CERVO, Amaro Luiz; BERVIAN, Pedro, Alcino. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: O capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

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

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

DIAS, Elizabeth Costa; LACERDA E SILVA, Thais. Contribuições da atenção primária em saúde para a implementação da política nacional de saúde e segurança no trabalho (pnsst). **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v.38, n.127, p. 31-43, 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. 10. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

EBDA. Disponível em: <<http://ebdacruz.blogspot.com.br/>> Acesso em: 16 de nov. 2014.

FREIRE, Paula Ariane. Trab. Assédio Moral E Saúde Mental Do Trabalhador **Trab. Educ. Saúde**, v. 6 n. 2, p. 367-380, jul./out.2008.

IBGE 2010, Disponive em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=290980&idtema=16&search=bahia|cruz-das-almas|sintese-das-informacoes>> acesso em: 29 de out. 2014.

LARA, Ricardo. Saúde do Trabalhador: considerações a partir da crítica da economia política. **Rev. Katálisis**, Florianópolis, v. 14, n. 1, p. 78-85, jan./jun. 2011.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. 11. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Caroline Lemos, et al. Equipamentos de Proteção Individual: a perspectiva de trabalhadores que sofreram queimaduras no trabalho. **Rev Enferm UFSM**, Santa Maria, 3(Esp.): p. 668-678. 2013.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade em economia globalizada**. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. _____.: da revolução urbana à revolução digital. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NOGUEIRA, et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

PEREIRA, Maria Célia Bastos. **RH essencial**. São Paulo: Editora Saraiva, 2014.

Programa de Alimentação do Trabalhador. Disponível em: <<http://assertbrasil.com.br/wp-content/uploads/2011/03/PATfolde.pdf>> Acesso em: 12 de out. 2014.

RIBEIRO, Fátima Sueli Neto. Vigilância em Saúde do Trabalhador: a tentação de engendrar respostas às perguntas caladas. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v.38 n.128, p. 268-279, jan. 2013.

SATO, Leny. Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas, **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.18, n.5: p. 1147-1166, set-out, 2002.

SILVA, Edil Ferreira da.; OLIVEIRA Keila Kaionara Medeiros de,; ZAMBRONI-DE-SOUZA, Paulo César. Saúde mental do trabalhador: o assédio moral praticado contra trabalhadores com LER/DORT. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v.36 n.123, p. 56-70, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

VIEIRA, Fernando de Oliveira, et al. Segurança do trabalho: A persistência de acidentes diante das políticas de prevenção. **V Congresso Nacional De Excelência Em Gestão**. Gestão do Conhecimento para a Sustentabilidade, Niterói, RJ, Brasil, p. 2- 4, jul, 2009.

Manoel Casaes da Hora Neto

casaesneto@hotmail.com

Graduado em Administração pela Faculdade Adventista da Bahia.

Antonio Rangel Bisnetto

bisnetto@hotmail.com

Graduado em Administração pela Faculdade Adventista da Bahia.

Leandro Oliveira Menezes

4menezes@gmail.com

Licenciado em História, Bacharel em Administração e especialista em Gestão da Qualidade. Atualmente é professor na Faculdade Adventista da Bahia - FADBA.

Faculdade Adventista da Bahia

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

Recebido em 01/novembro/2017

Aprovado em 05/fevereiro/2017

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DE UMA COOPERATIVA DE CRÉDITO

RESUMO

Os temas Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho tem ganhado repercussão no meio acadêmico-científico, pois é uma demanda atual da sociedade. As pessoas têm buscado o bem-estar relacionando a vida pessoal com a profissional. E não poderia ser diferente tendo em vista que as pessoas são um complexo biopsicossocial. Outro aspecto é o surgimento de instrumentos internacionais e nacionais de mensuração desses temas. A presente pesquisa organizou-se a partir do seguinte problema: Qual o nível de Qualidade de Vida no Trabalho percebida pelos trabalhadores de uma cooperativa de crédito? Desse modo, objetivou-se avaliar a percepção que os trabalhadores de uma cooperativa de crédito possuem sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho. Assim como, especificamente, apresentar os instrumentos utilizados para mensuração da Qualidade de Vida e da Qualidade de Vida no Trabalho e identificar os domínios mais preocupantes que afastariam os trabalhadores de uma percepção positiva de seu ambiente laboral. Para realizar este estudo de caso, exploratório com abordagem quali-quantitativa, foi necessário o contato com publicações sobre o tema para construção de um referencial teórico, e a criação e aplicação de questionário.

Palavras-chave:

Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Cooperativas de Crédito.

HORA NETO, M. C.; RANGEL BISNETO, A.; MENEZES, L. O. de. **Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos funcionários de uma cooperativa de crédito.** *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 11, n. 2, p. 56 - 68, mai. 2018.*

1. INTRODUÇÃO

Com o advento da globalização novos modelos de gestão surgiram. Os modelos clássicos foram cedendo lugar para outros mais flexíveis, e, como consequência desse processo, as relações de trabalho também se modificaram. Os trabalhadores, entendidos anteriormente como peças substituíveis no ambiente fabril, passaram a ser vistos, em alguns destes novos modelos, como ativos importantes e imprescindíveis para o desenvolvimento das empresas.

Nesse sentido, a adoção de práticas em prol do bem-estar dos trabalhadores de uma organização passou a ser um elemento crucial em meio a esse novo cenário. A satisfação do funcionário passou a ser identificada como algo que consegue afetar diretamente os resultados da empresa onde trabalha.

Para haver uma aproximação entre as necessidades e objetivos dos trabalhadores e das organizações é preciso que não só exista uma valorização da qualidade de vida dos funcionários, como esta deve ser compreendida como de extrema importância. Um ambiente de trabalho que consegue oferecer aos seus trabalhadores satisfação, valorização, respeito, oportunidades de crescimento e aprendizagem tende a ser mais bem-sucedido internamente e, por consequência, conseguem alcançar o sucesso no mercado. Assim, diante da conjuntura socioeconômica muitas organizações se adequaram as novas exigências do mercado (LIMOGI-FRANÇA, 2012).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) não está ligada apenas ao bem-estar do trabalhador na instituição. É muito importante que o atendimento das necessidades de cada funcionário seja levado para além do ambiente interno da organização, considerando o ambiente social, familiar e econômico ao qual ele está inserido (LIMONGI-FRANÇA, 1996; 2012).

Devido ao seu impacto nos objetivos organizacionais os estudos sobre a QVT têm ganhado espaço nas publicações científicas, em especial das áreas empresarial e saúde. As pesquisas abordam empresas de diversos tipos, principalmente aquelas em que a rotina de trabalho gera pressão, desgaste, stress, doenças ocupacionais em seus trabalhadores, como uma forma de alertar os gestores.

Tendo em vista que as cooperativas de crédito veem ampliando sua atuação e importância na movimentação econômica do país, e que sua rotina de trabalho assemelha-se à das agências bancárias, é justificável um estudo que avalie a QVT neste modelo de organização. Por essa razão, a presente pesquisa partiu do seguinte problema: Qual o nível de Qualidade de Vida no Trabalho percebida pelos trabalhadores de uma cooperativa de crédito?

Objetivou-se, portanto, avaliar a percepção que os trabalhadores de uma cooperativa de crédito possuem sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho. Assim como, especificamente, apresentar os instrumentos utilizados para mensuração da Qualidade de Vida e da Qualidade de Vida no Trabalho e identificar os domínios mais preocupantes que afastariam os trabalhadores de uma percepção positiva de seu ambiente laboral.

Para tanto, a pesquisa foi realizada com trabalhadores de uma cooperativa de crédito, e, portanto, enquadra-se como um estudo de caso. O instrumento de coleta utilizado foi o questionário, para posteriormente fazer a tabulação dos dados e as análises. O artigo apresenta inicialmente uma

discussão teórica sobre Qualidade de Vida no Trabalho e Cooperativas de Crédito, em seguida as explicações metodológicas e análise de resultados, e, por fim as considerações finais.

2. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A busca por uma melhor Qualidade de Vida vem se tornando uma preocupação cada vez mais comum na sociedade. A percepção das pessoas quanto ao desgaste da rotina de trabalho, o estresse, a falta de tempo para o lazer, o enfraquecimento das relações familiares, entre tantas outras situações que interferem na saúde dos cidadãos, tem proporcionado um aumento da busca pela Qualidade de Vida. Neste caso, a saúde compreendida a partir do conceito defendido pela Organização Mundial de Saúde (OMS), onde saúde não se trata da ausência de doença apenas, mas a partir do completo bem-estar físico, mental e social (FLECK, 2000).

Limogi-França (2012), corroborando com este conceito, afirma que cada pessoa é um complexo biopsicossocial, e estes aspectos simultaneamente se alteram como consequência das condições de vida, desse modo são fatores fundamentais, na sociedade moderna, para a compreensão da saúde e da doença.

Ao ampliar a concepção sobre saúde, diversos aspectos passam a ser percebidos como causadores de mal-estar, e, nesse sentido, há um aumento natural por alternativas que visem o melhoramento da Qualidade de Vida. Entretanto, conceituar Qualidade de Vida não é tarefa tão fácil tendo em vista a subjetividade que o termo possui. Há uma relação direta com a percepção que cada indivíduo tem sobre diversos aspectos de sua vida, ou seja, cada indivíduo possuirá uma definição.

De acordo com Minayo et. al. (2000), esta dificuldade é devido à polissemia do termo, que às vezes Qualidade de Vida é utilizada para designar modos, condições e estilos de vida, às vezes inclina-se às questões ambientais e de sustentabilidade, às vezes relaciona-se às questões dos direitos humanos e sociais, entre outros sentidos.

De um modo geral a Qualidade de Vida integra aspectos objetivos que têm relações com as condições de vida (nível escolar, salário e todos os fatores pertencentes ao progresso econômico e social), e também subjetivos que têm relação com o estilo de vida (bem-estar, felicidade, amor, prazer, entre outros). Além disso, possui também um aspecto multidimensional (dimensões físicas, psicológicas e sociais) e possui elementos positivos e negativos (MINAYO et. al., 2000).

Um conceito mais direto foi criado por um grupo de especialistas, reunidos pela OMS, de várias nacionalidades, para criar uma definição, que desse conta da amplitude do tema, e criar um instrumento capaz de mensurar a Qualidade de Vida de um indivíduo/grupo. Estes pesquisadores chegaram à conclusão de que Qualidade de Vida é “a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (*The WHOQOL Group, 1995 apud FLECK, 2000, p.34*).

Nesta concepção há a presença, acertadamente, da palavra ‘contexto’ pois quando se trata de pessoas não se pode segmentar os fatores que lhe cruzam as sensações, interferindo na

percepção das coisas. Os diversos sentidos, a historicidade, as relações sociais estabelecidas, a inserção cultural, o letramento, e tantos outros aspectos interferirão diretamente nos objetivos e expectativas para sua vida, e por consequência, na percepção que eles possuem da realidade vivida.

Este mesmo grupo de pesquisadores e apoiadores, organizados pela OMS, elaboraram um instrumento capaz de obter dados empíricos sobre a percepção que indivíduos possuem a respeito da Qualidade de Vida. Por se tratar de uma pesquisa colaborativa, com representação de todos os continentes, em que todos os centros de pesquisa puderam auxiliar na escolha dos domínios, da escrita, na elaboração das questões, este instrumento “[...] foi desenvolvido utilizando um enfoque transcultural original” (FLECK, 2000, p. 34).

Criaram um questionário, denominado WHOQOL-100, composto por cem questões, para serem respondidas utilizando-se a escala Likert. Estas estão divididas em seis domínios: físico, psicológico, nível de independência, relações sociais, meio ambiente e espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais (FLECK, 2000; MINAYO et. al., 2000; LIMOGI-FRANÇA, 2000). Este instrumento foi amplamente testado, modificado e avaliado estatisticamente, para então ser aprovado como recurso possível para obtenção de dados sobre Qualidade de Vida.

Entretanto, apesar da qualidade do WHOQOL-100, cem questões tornava o instrumento inviável em algumas situações, em que não se teria tanto tempo para preenchimento, ou mesmo em que a Qualidade de Vida era apenas mais um item do processo de avaliação. Utilizando-se dos mesmos critérios de elaboração do WHOQOL-100, os especialistas criaram uma versão abreviada do instrumento, o WHOQOL-bref (FLECK, 2000). Neste, são apenas 26 questões, extraídas dos domínios que obtiveram os melhores índices psicométricos, portanto quatro domínios permaneceram: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente (MINAYO, 2000).

Estes instrumentos proporcionaram que outros aspectos relacionados à Qualidade de Vida pudessem também ser estudados, como a relação com o trabalho e com a saúde (CHEREMETA et. al., 2011), tendo em vista que a sociedade passa continuamente por mudanças que afetam de forma direta a vida dos indivíduos, modificando suas rotinas e impactando fortemente no quesito Qualidade de Vida, como discutido anteriormente. Tais alterações acarretam preocupações direcionadas não apenas as suas vidas particulares, mas também profissionais.

De acordo com Limogi-França (2012), uma nova realidade social se apresenta em que as pessoas não só vivem mais, mas também passam mais tempo envolvidos em atividades laborativas. E esta nova realidade exige, dos indivíduos e das instituições, um novo comportamento para garantir que bem estar e produtividade não sejam antagônicos.

As instituições, portanto, devem criar e introduzir meios específicos que envolvam o grau de contentamento do funcionário com o local de trabalho, melhorando as condições ambientais gerais, promovendo a segurança e a saúde, desenvolvendo as capacidades humanas, integrando socialmente o indivíduo, etc. Assim, a administração de uma empresa deve buscar permanentemente uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), por meio de ações para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus trabalhadores. Por essa razão, Limogi-França (2012) defende que as discussões sobre a QVT não são um modismo, mas uma demanda dessa

nova realidade social.

A QVT propõe que as pessoas são mais produtivas quanto mais realizadas e comprometidas com o próprio trabalho. Ao melhorar a satisfação do trabalhador dentro de seu contexto trabalhista, melhora-se conseqüentemente a produtividade, o que é de interesse da organização. Fatores como uso e desenvolvimento de capacidades, integração social e interna, percepção do significado do trabalho, contribuem significativamente para melhoria da QVT.

“A QVT indica não só a qualidade física do indivíduo, mas também sua qualidade mental dentro de um lugar onde existem desafios relacionados com objetos, tecnologias e até mesmo com outras pessoas” (CHEREMETA et. al., 2011, p. 3). O ambiente organizacional, nesse sentido, pode tornar-se local de adoecimento e de afastamento das pessoas do bem estar físico, psicológico e social, à medida que as empresas tentam se posicionar no mercado competitivo aumentando a produtividade e, por conseqüência, as pressões sobre a rotina de trabalho.

Ao longo do tempo a abordagem clássica da administração fizeram os gestores conduzirem as empresas de modo a criar uma separação entre os objetivos organizacionais e os objetivos pessoais de seus trabalhadores. As organizações entendidas como máquinas, na metáfora defendida por Morgan (2006), veem os trabalhadores como peças de uma engrenagem que não pode parar, e, nesse sentido, as ‘peças’ com defeito devem ser sumariamente substituídas. Essa compreensão gera um clima organizacional de constante tensão, desencadeando o aparecimento de distúrbios psicológicos, entre eles a Síndrome de *Burnout*. Esta é desencadeada a partir do *stress*, e se “[...] caracteriza por exaustão emocional, avaliação negativa de si mesmo, depressão e insensibilidade diante dos outros” (LIMOGI-FRANÇA, 2012, p. 43).

Por outro lado, empresas que já adotaram novos modelos de gestão e processos, e que já tenham aderido às tecnologias, também têm fomentado situações de *stress*, pois apresentam ritmo intenso de trabalho e aumento das exigências para o trabalhador (CHEREMETA et. al., 2011). É preciso, segundo Limogi-França (2012), desenvolver nas organizações uma nova competência, a Gestão da Qualidade de Vida no trabalho (G-QVT). Somente a partir daí o ambiente corporativo poderá, de forma contínua, não mais pontual, atuar nas ações de recuperação, de proteção, e, principalmente, de promoção de saúde. “Cada vez mais as empresas que desejarem estar entre as melhores do mercado deverão investir nas pessoas. Portanto, qualidade de vida é um fator de excelência pessoal e organizacional” (DE MARCHI *apud* LIMOGI-FRANÇA, 2012, p. 43).

Como o intuito de contribuir ao novo cenário mercadológico, Reis Junior (2008), elaborou um instrumento de mensuração da QVT, o QWLQ-78, utilizando-se de metodologia semelhante à do *The WHOQOL Group*. A QVT é compreendida por este autor como “o conjunto de ações desenvolvidas pelas empresas na implantação de melhorias gerenciais, estruturais e tecnológicas, na busca da satisfação e do bem-estar físico, psicológico, social e profissional dos colaboradores” (REIS JUNIOR, 2008, p. 57). O questionário foi dividido em 4 domínios: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional (REIS JUNIOR, 2008).

E pelo mesmo motivo da criação do WHOQOL-bref, haveria a necessidade de criação de uma versão abreviada do instrumento QWLQ-78. Cheremeta et. al. (2011), apropriando-se de técnicas estatísticas identificou as questões de cada domínio com os escores psicométricos de maior

relevância para o resultado final. A versão abreviada contém 20 questões: 4 do domínio físico/saúde, 3 do psicológico, 4 do pessoal e 9 do profissional (CHEREMETA et. al., 2011).

Estes quatro instrumentos citados, o WHOQOL-100, WHOQOL-bref, QWLQ-78 e o QWLQ-bref, não são os únicos instrumentos criados para mensuração da Qualidade de Vida e Qualidade de Vida no Trabalho, entretanto, estes possuem certo respaldo acadêmico.

3. COOPERATIVAS DE CRÉDITO

As Cooperativas são definidas como sociedade de pessoas que se unem voluntariamente em prol de interesses comuns. Possuindo forma jurídica própria, são de natureza civil e têm como objetivo principal a prestação direta de serviços aos seus associados (BRASIL, 1971). Ou seja, o principal fundamento das Cooperativas são os seus associados, visto que, estes são ao mesmo tempo sócios, usuários e fornecedores de toda a sociedade cooperativa.

As Cooperativas utilizam o cooperativismo como ferramenta para a organização econômica do meio social em que se insere, sendo caracterizada como uma forma de ajuda mútua através da parceria e da cooperação. São organizadas economicamente de maneira democrática e contam com a livre participação de todos os seus associados, mantendo o respeito aos direitos e deveres de cada um deles (BRASIL, 1971). Elas estão autorizadas a agir de tal forma que seus serviços possam ser ofertados a fim de possibilitar um atividade econômica comum, sem nenhum fim lucrativo.

Existem diversas modalidades de organizações desse tipo, mais especificamente treze ramos da economia que contam com diferentes áreas de atuação. Todas elas necessitam de um estatuto em que são definidos as normas que serão responsáveis por todas as suas funções, atos e objetivos. Tal documento deve ser elaborado com a participação dos cooperados, para obter total consonância entre a cooperativa e todos os participantes e ter sua criação baseada nos ideais e princípios do cooperativismo pautando-se na legislação específica para cooperativas (BRASIL, 1971).

As cooperativas de crédito, uma das possibilidades de organização de cooperativa, podem ser definidas como instituições financeiras firmadas por meio da associação de pessoas que objetivam atender as suas necessidades econômicas, através de uma organização de propriedade conjunta e administração democrática (PINHEIRO, 2008). Com o objetivo de fomentar as atividades do cooperado, as Cooperativas de Crédito oferecem assistência e prestação de serviços financeiros de maneira mais vantajosa, gerando a possibilidade de acesso ao crédito e diversos outros produtos financeiros.

Integrante do Sistema Financeiro Nacional, uma Cooperativa de Crédito mantém seu funcionamento regulado pelo Banco Central do Brasil. Dessa forma, os seus balanços sofrem auditoria especializada e as contas correntes dos associados têm uma garantia automática, caso a instituição apresente problemas de liquidez. Elas oferecem condições melhores e taxas mais baixas às praticadas pelos bancos comerciais, além de gerar rendimentos superiores aos de

mercado tendo em vista que a cooperativa possui isenção tributária, permitindo uma maior taxa de retorno aos cooperados (SEBRAE, 2016).

As cooperativas de crédito possuem diversas operações e atividades de acordo com o artigo 17 da Resolução do Banco Central de nº 4.434/2015 (BRASIL, 2015). As principais são: captação de recursos, realização de empréstimos, efetivação de aplicações financeiras no mercado, oferecendo condições de financiamento mais interessantes aos associados (BRASIL, 2015).

4. METODOLOGIA

O presente artigo caracteriza-se como estudo de caso, exploratório com abordagem quali-quantitativa. É um estudo de caso, pois a pesquisa que se concentra no estudo de um caso particular, considerado representativo de um conjunto de casos análogos, por ele significativamente representativo (MARCONI e LAKATOS, 2010). Seu caráter exploratório permite o levantamento de informações sobre um determinado objeto, delimitando assim um campo de trabalho, mapeando as condições de manifestação desse objeto (MARCONI e LAKATOS, 2010). É quali-quantitativa porque nas análises dos resultados são observados aspectos objetivos e subjetivos quanto à QVT.

Para realizar esta pesquisa de campo foi necessário o contato com publicações sobre o tema para construção de um referencial teórico, e a escolha de um instrumento de pesquisa. O instrumento escolhido foi o questionário. Compreende-se questionário como um instrumento de coleta de dados, construído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Dentre as vantagens desse instrumento duas se destacam: obter respostas mais rápidas e mais precisas e haver uma maior liberdade nas respostas, em razão do anonimato (MARCONI e LAKATOS, 2010).

A princípio utilizar-se-ia o QWLQ-bref por possibilitar o alcance dos objetivos da pesquisa e por seu respaldo acadêmico. Entretanto, no contato com a gestão da empresa, *locus* da pesquisa, não foi permitido utilizar tal questionário. Desse modo, tendo como base o QWLQ-bref elaboramos um novo questionário, utilizando-se os mesmos domínios, entretanto, criando novas questões. Ao todo foram criadas 16 perguntas distribuídas da seguinte forma: 4 questões do domínio físico/saúde, 4 do psicológico, 4 do pessoal e 4 do profissional.

No entanto, o modelo de resposta, tanto como a forma de mensuração dos resultados foram mantidas, respeitando a metodologia de análise original. Os participantes responderam as questões optando por uma única alternativa entre 1 a 5, conforme tabela abaixo:

Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
1	2	3	4	5

Tabela 1 – Escala De Avaliação

Fonte: CHEREMETA et. al. (2011)

Mesmo não utilizando o instrumento QWLQ-bref (CHEREMETA et. al., 2011) a mensuração e análise inicial da QVT nesta organização foi feita de acordo com os parâmetros deste instrumento. A escala de avaliação (Tabela 2) apresenta cinco possibilidades de configuração da organização quanto à percepção da QVT por seus funcionários, indo do “Muito Insatisfatório” ao “Muito Satisfatório”.

Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

TABELA 2 – Escala de Avaliação

Fonte: Adaptado de CHEREMETA et. al. (2011)

A empresa objeto de estudo é um cooperativa de crédito e tem seu funcionamento subdivididos em oito Pontos de Atendimento e uma Matriz. Estes estão separadas em oito cidades diferentes, e possui 70 funcionários. Nessas circunstâncias, foi decidido realizar cálculo de amostra para diminuir a quantidade de participantes, afim de maior controle e acompanhamento da pesquisa.

O cálculo amostral foi realizado a partir de um pré-teste com 10 questionários distribuídos entre as 9 unidades. Com os dados coletados foi possível calcular a média e o desvio padrão de 3 questões eleitas como mais relevantes. Com os valores da média e desvio padrão foi possível mensurar o N amostral a partir do método aleatório simples para 95% de confiabilidade. Assim o N calculado foi 17. Nesse caso a coleta de dados, para fins de análise em função dos objetivos e tempo desse estudo, foi realizada com 17 respondentes entre as 9 unidades.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 – Domínio Físico/Saúde

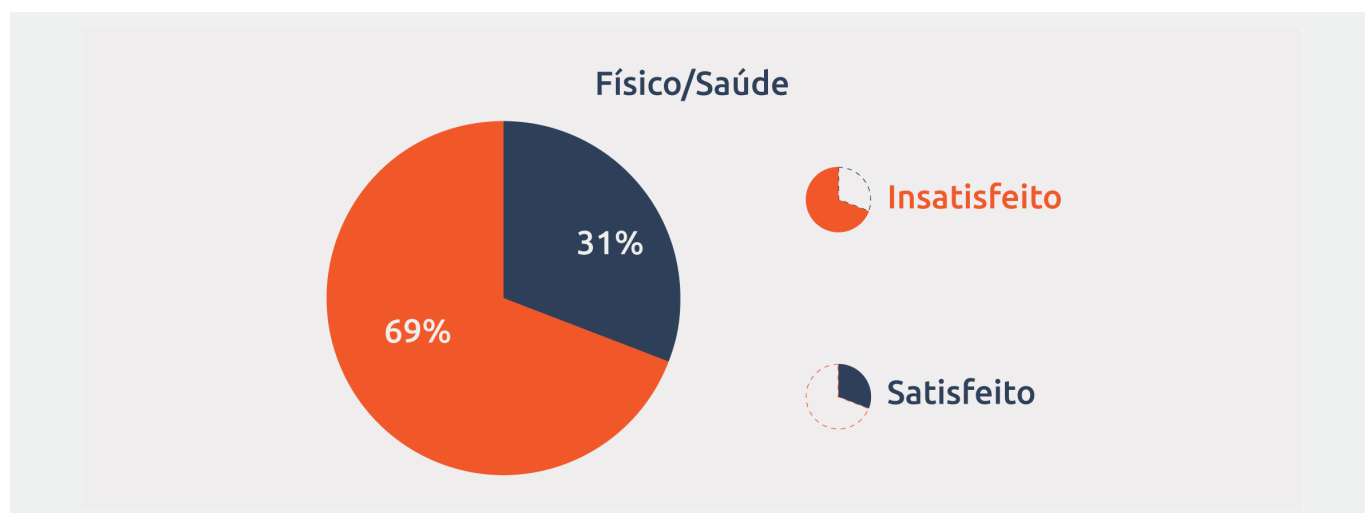


Gráfico 1 – Domínio Físico/Saúde
Fonte: Elaboração Própria (2016)

Os trabalhadores respondentes demonstraram alto índice de insatisfação quanto ao domínio físico/saúde. Dificuldades em cuidar da própria saúde (76% - Insatisfatório), cansaço ao final da jornada de trabalho (68% - Insatisfatório), ausência de ginástica laboral (80% - Muito Insatisfatório) e baixo nível de conforto no ambiente laboral (49% - Neutro) foram os aspectos sinalizados pelos participantes da pesquisa que interferiram no índice insatisfatório neste domínio.

Dentre os 4 domínios pesquisados este é o que apresentou os índices mais preocupantes quanto à QVT.

5.2 – Domínio Psicológico

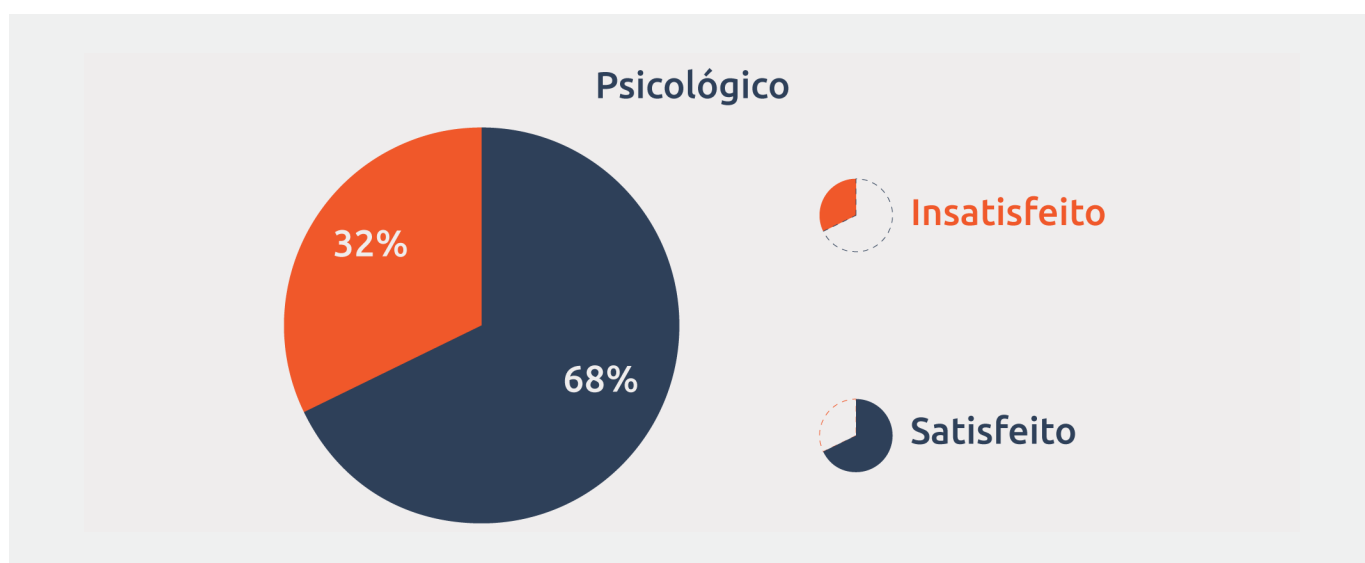


Gráfico 2 – Domínio Psicológico
Fonte: Elaboração Própria (2016)

O domínio psicológico obteve um escore alto. Analisando as questões que compõem este domínio no questionário, observa-se que autoestima e segurança foram questões que influenciaram bastante nas respostas dos participantes de forma positiva. A maior parte dos trabalhadores se mostraram satisfeitos com a interação proposta no local de trabalho (82% - Muito satisfatório), o que indica que a empresa tem aspectos positivos que ajudam na integração de seus funcionários.

Quanto à concentração no seu trabalho os respondentes indicaram que o local de trabalho proposto pela empresa faz com que seus funcionários estejam em melhor sintonia com seus afazeres (76% - Muito satisfatório).

Ainda sobre o domínio psicológico, os trabalhadores sentem-se satisfeitos com a segurança oferecida pela empresa (62% - Satisfatório) e avaliaram o barulho do ambiente de trabalho (52% - Neutro) como mediano.

5.3 – Domínio Pessoal

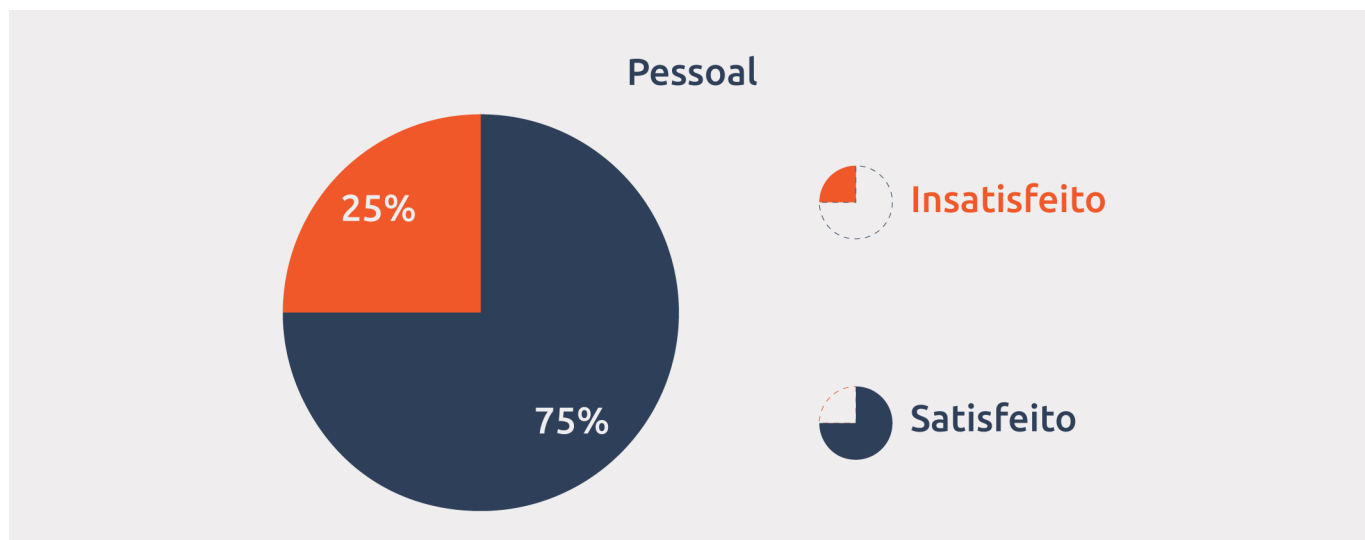


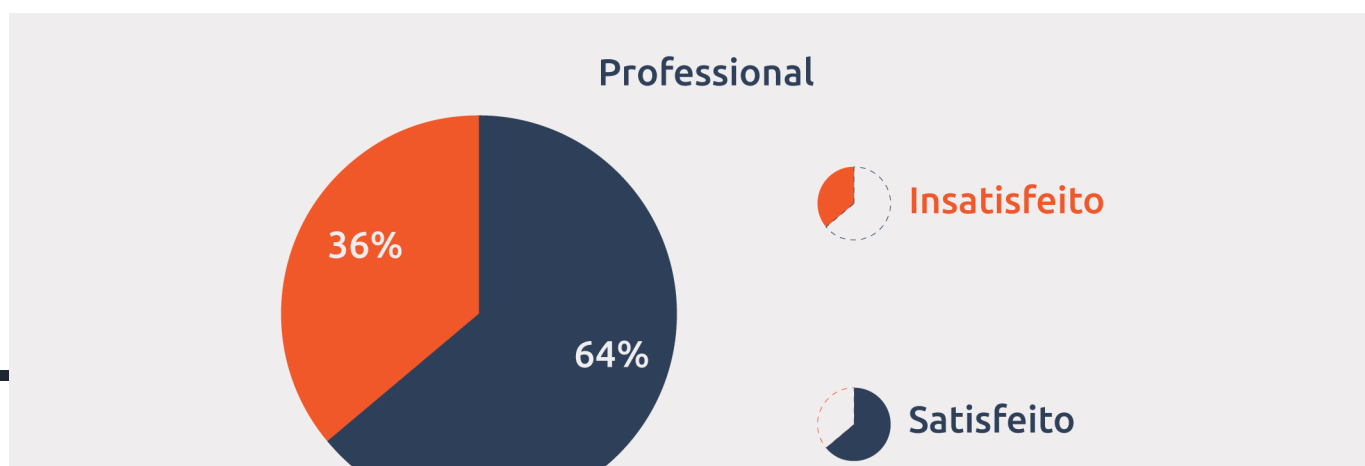
Gráfico 3 – Domínio Pessoal
Fonte: Elaboração Própria (2016)

De acordo com os dados obtidos, este domínio está classificado como o melhor. Os funcionários dessa empresa se sentem bem e motivados para trabalhar nesta organização. Enfatiza-se que tal domínio é de primordial relevância hoje em dia, pois se sabe que trabalhar em equipe e adequar-se aos bons vínculos em relações humanas no trabalho possibilita o bem-estar e a execução dos resultados esperados.

Os trabalhadores afirmaram que seus valores familiares são respeitados pela empresa (81% - Muito satisfatório), demonstrando que há uma boa relação da empresa com tais questões. Em consonância com tal índice, os respondentes indicaram que não sentem dificuldade na família por causa do seu trabalho (74% - Satisfatório) e que se sentem motivados (78% - Muito satisfatório) na atuação laboral.

Na contramão desses índices, há um descontentamento, no quesito mudar a rotina em casa devido às solicitações do trabalho (66% - Insatisfatório). Apesar do domínio no geral ter alcançado valores positivos, este quesito sinaliza aspecto que merece atenção, pois pode, posteriormente, afetar a motivação, depois as relações no trabalho e familiares.

5.4 – Domínio Profissional



O domínio profissional é o que representa a QVT organizacional, isto é, os trabalhos sucedidos pela empresa com o propósito de se alcançar a melhora. Com o gráfico, pode-se confirmar a importância dada pelo grupo analisado em afirmar a satisfação profissional. Foi analisada a frequência de ausência por motivo de doença (59% - Satisfatório), frequência de aparecimento de doenças (68% - Satisfatório), prevenção de acidentes de trabalho (62% - Satisfatório) e satisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho (68% - Satisfatório).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não são poucas as organizações que criam programas de QVT tentando alcançar o bem-estar físico e emocional e preservação da saúde dos trabalhadores, garantindo ao mesmo tempo a produtividade. Isso vem ocorrendo com cada vez mais frequência devido ao entendimento de que os trabalhadores são essenciais na busca pelos objetivos estratégicos da organização, e para isso é preciso que eles estejam saudáveis, com suas capacidades físicas e psíquicas preservadas.

Promover ações que consigam fomentar nos funcionários sua maior capacidade de desempenho é um desafio constante que possui extrema importância para as cooperativas. Trabalhadores que se encontram sempre participativos e valorizados conseguem perceber mais facilmente que a organização atende as suas necessidades.

Devido ao perfil menos agressivo no mercado das cooperativas de crédito, em relação às agências bancárias convencionais, é de se esperar que o ambiente organizacional seja mais saudável para seus empregados. As políticas voltadas para a QVT estabelecem um equilíbrio entre os interesses da cooperativa e dos trabalhadores.

Entende-se que as organizações, inclusive as cooperativas, não estão preocupadas apenas com a promoção de benefícios para seus funcionários, elas entendem que ao ofertar um bem-estar organizacional vão poder usufruir de resultados positivos provocados por funcionários satisfeitos. E para tanto, ações como a promoção de bom relacionamento interno, clareza no plano de cargos e salários dando oportunidade de crescimento profissional, incentivo ao estudo e premiações diversas podem afetar a percepção dos trabalhadores.

Nesta pesquisa, os dados apresentaram índices satisfatórios quanto à percepção dos trabalhadores sobre a QVT na cooperativa de crédito estudada. A análise dos resultados evidencia um quociente geral positivo no que tange aos quatro domínios de abordagem da QVT. No entanto, os participantes apontaram insatisfação no domínio físico/saúde. Este item engloba questões como ergonomia, instalações e equipamentos adequados para trabalhar, doenças provenientes do trabalho ou dificuldades em se ausentar para cuidar da saúde. É preciso que os gestores compreendam que os domínios estão interligados, e se há insatisfação em um dos domínios é possível que interfira negativamente nos demais domínios, a médio e longo prazo. É preciso criar/manter programas de

QVT, para melhoramento dos aspectos e domínios como um todo, impactando diretamente na saúde e na produtividade dos funcionários.

Os domínios psicológico, pessoal e profissional, obtiveram um índice positivo de satisfação. Segundo Cheremeta et. al. (2011), a partir de 55% de avaliação por domínios o resultado é considerado satisfatório. Isto mostra que os trabalhadores desta cooperativa de crédito trabalham em sua maioria de forma satisfeita e motivada. A interação entre equipe, o clima organizacional e a proposta profissional em questão favorecem a percepção positiva.

Esta pesquisa alcança seus objetivos iniciais à medida que consegue mensurar o nível de QVT percebida pelos funcionários da cooperativa de crédito pesquisada. Entretanto, para enriquecer o presente estudo, e melhor embasar ações da organização, seria importante utilizar o QWLQ-bref, em uma continuidade da pesquisa, por ser um instrumento de pesquisa de respaldo sobre o tema; assim como, utilizar-se de outros instrumentos de coleta de modo a identificar outras questões que não se apresentam no questionário, ampliando a abordagem qualitativa da pesquisa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei Nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.** Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Brasília, 1971. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm. Acessado em: 20 de dez de 2016.

BRASIL. Banco Central do Brasil. **Resolução nº 4.434, de 05 de agosto de 2015.** Dispõe sobre a constituição, a autorização para funcionamento, o funcionamento, as alterações estatutárias e o cancelamento de autorização para funcionamento das cooperativas de crédito e dá outras providências. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/48507/Res_4434_v1_O.pdf. Acessado em: 20 de dez de 2016.

CHEREMETA, Marcell et al. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, Ponta Grossa/PR, v. 3, n. 1, jan/jul, 2011. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/758/600>. Acessado em: 20 de dez de 2016.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, jan/mar, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/csc/v5n1/7077.pdf>. Acessado em: 05 de jan. de 2017.

LIMOGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho.** [Tese de Doutorado]. Universidade de São Paulo, 1996. Disponível em: http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Stress_qualidade_de_vida/008%20-%20Indicadores%20empresariais%20de%20QVT.pdf. Acessado em: 20 de dez de 2016.

_____. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2012.

MARCONI, Marina de A. e LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

MINAYO, M^a Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira M^a de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 1, jan/mar, 2000. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/630/63050102.pdf>. Acessado em: 20 de dez de 2016.

MORGAN, Gareth. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 2006.

PINHEIRO, Marcos Antonio Henriques. **Cooperativas de crédito: história da evolução normativa no Brasil**. Brasília: BCB, 2008.

REIS JÚNIOR, Dálcio Roberto. **Qualidade de vida no trabalho**: construção e validação do questionário QWLQ-78. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2008. Disponível em: <http://www.pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/dissertacoes/arquivos/101/Dissertacao.pdf>. Acessado em 13 de jan. 2017.

SEBRAE. **Cooperativa de Crédito: As vantagens de se associar a uma cooperativa de crédito**. 2016. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-vantagens-de-se-associar-a-uma-cooperativa-de-credito,e943ee9fc84f9410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em 12 de setembro de 2016.

**Gretchen Micheli Silva de Mattos
Licnerski**

mi.licnerski@gmail.com

Graduada em Administração pela Faculdade Adventista da Bahia.

Yoshie Kawasaki Nakahara

Yypkawasaki@gmail.com

Graduada em Administração pela Faculdade Adventista da Bahia.

Tânia Moura Benevides

Taniamoura2511@gmail.com

Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Mestre em Administração pela UNIFACS e Bacharel em Administração pela FRB. Professora Adjunta da UFBA, UNEB e FADBA.

Faculdade Adventista da Bahia

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

Recebido em 20/dezembro/2017

Aprovado em 15/janeiro/2018

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

USO DE REDES SOCIAIS EM CONTEXTOS FORMATIVOS DE APRENDIZADO: UMA PRIMEIRA ANÁLISE

RESUMO

O artigo apresenta o uso de Redes Sociais em diferentes faculdades pelos alunos do curso de administração na Bahia e tem por objetivo identificar quais redes sociais são usadas pelos alunos e a importância delas em salas de aula. Este objetivo se desdobra em mencionar quais são os motivos que levam a utilizar determinada rede social e a frequência que as utilizam. O método utilizado foi o Qualitativo com amostra aleatória estratificada por porcentagem fixa de dez por cento foi utilizado em quatro faculdades (Universidade Federal da Bahia/UFBA, Faculdade Adventista da Bahia/FADBA, Universidade do Estado da Bahia/UNEB e União Metropolitana de Educação e Cultura/UNIME) sendo uma população total de um mil novecentos e quatorze alunos dos cursos de administração. O tratamento dos dados se deu por meio de análise estatística do formulário online Google Forms, haja visto que as quatro faculdades são em locais separados. E constatou-se que os estudantes usam muito redes sociais, entretanto não para o contexto de aprendizagem.

Palavras-chave:

Redes Sociais. Administração. Aprendizagem virtual. WhatsApp, Facebook, Instagram.

Licnerski, G. M. S. de M.; NAKAHARA, Y. K.; BENEVIDES, T. M.. **Uso de redes sociais em contextos formativos de aprendizado: uma primeira análise.** *Revista Formadores - Vivências e Estudos, Cachoeira - Bahia, v. 11, n. 2, p. 69 - 84, mai. 2018.*

1. INTRODUÇÃO

A utilização das redes sociais na atualidade já pode ser caracterizada como uma ação assídua do cotidiano, e segundo (CASTELLS, 2003), vivemos hoje em uma sociedade conectada em rede e a forma como as pessoas se comunicam e como a sociedade se organiza foi modificada drasticamente. Falar em redes significa trabalhar com várias concepções nas quais se misturam ideias baseadas no senso comum, na experiência do cotidiano e também nas informações das variadas áreas do conhecimento profissional, educacional, social e etc. Concepções essas que proporcionam também trocas de informações e interações virtuais que vem crescendo a cada dia de forma regular e intrínseca (McKENNA, GREEN & GLEASON, 2002). Vivemos em um mundo globalizado, usa-se até o sinônimo de “aldeia global” pela real possibilidade de compartilhar informações, descobertas, tendências e trocas de forma quase que instantânea. E em meio a toda essa facilidade, percebe-se que existem preferências nas escolhas das ferramentas a serem utilizadas entre as pessoas de diferentes localidades, e em diferentes contextos. Em se tratando da utilização de redes sociais, os programas, plataformas e ferramentas criados para promover essa múltipla interação que pode ser de um simples bate-papo ou construir e/ou seguir sites, vlogs, blogs, fotologs, é interessante conhecer os valores motivacionais, sociais, culturais e práticos que levam a essas preferências ou escolhas e saber quais os critérios que motivam um acadêmico de administração a ter preferência por uma rede social virtual. Esse artigo busca classificar e apontar as principais redes utilizadas pelos alunos do curso de administração em diferentes espaços de aprendizagem, bem como compreender as motivações e finalidades para tais utilizações, a fim de, posterior a estas identificações, propor novos métodos de ensino-aprendizagem inclusive no ensino superior com o uso de redes sociais.

Para analisar as preferências do uso dessas redes virtuais, o método escolhido foi o quantitativo com procedimento de levantamento de dados (survey) (RAUPP; BEUREN, 2003), tendo como instrumento o questionário *online* aplicado para identificar os valores de usabilidade que estão inseridos na decisão pelas redes.

De acordo com site Alexa.com, que é um monitorador de sites, pesquisou-se quais as redes sociais mais utilizadas no Brasil, e a partir das informações do mesmo, selecionamos para esta análise 12 (doze) redes sociais virtuais: *Badoo, Facebook, Google+, Instagram, Line, LinkedIn, Pinterest, Twitter, WhatsApp, Yahoo Answer, Youtube e Snapchat* por serem as mais conhecidas entre os alunos das faculdades e por apresentarem plataformas sociais com desenvolvimento voltado para a comunicação virtual (BOYD; ELLISON, 2007; KIM; JEONG; LEE, 2010). Essas redes exibem utilidades equivalentes de sociabilidade e comunicação, porém são diferentes na percepção de valores inserida na interação da realidade social de cada usuário e grupo.

Este estudo tem como objetivo geral identificar entre os alunos de graduação de Administração quais as redes sociais mais utilizadas, e a partir deste, comparar através do marco teórico, numa perspectiva de mercado, com as redes sociais que mais estão sendo utilizadas na atualidade. Ao descobrir quais são as redes utilizadas pelos alunos, também mencionar a frequência e finalidade de uso das mesmas e verificar se há uma finalidade pedagógica ou não no uso destas tecnologias no ensino superior, dentro do espaço de ensino-aprendizagem, e justifica-se porque as redes sociais fazem parte do cotidiano dos alunos, mas não sabe-se o quanto são aplicadas ao ensino

aprendizagem.

Deste modo, este trabalho está dividido em quatro partes: Revisão literária abordando temas sobre definição de redes sociais, redes sociais virtuais e a preferência tecnológica que está relacionada aos valores de consumo presentes na usabilidade das redes sociais virtuais; Metodologia da pesquisa proposta; Resultado das análises; E as considerações finais.

2. REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção destina-se a compreender o que são redes sociais, redes sociais virtuais, suas possibilidades e aplicações, bem como sua apresentação para os indivíduos de forma geral.

2.1 REDES SOCIAIS

As relações e interações construídas num âmbito social, como na faculdade, no trabalho, na escola, nos clubes, nas igrejas, na família, e na comunidade onde vivem são classificadas como redes sociais e são construídas por cada indivíduo durante toda sua vida. E em cada rede dessas, o indivíduo tem a possibilidade de construir seu papel social para interagir de forma diferente. Ex.: O mesmo indivíduo na escola é um professor, na família é um avô e na igreja, por sua vez é um membro comum. Essas redes representam “[...] um conjunto de participantes autônomos, unindo ideias e recursos em torno de valores e interesses compartilhados”. (MARTELETO 2001, p.72). E segundo Costa (2003), a rede social é uma estrutura descentralizada, flexível, não-linear, dinâmica, e auto organizável, tendo como sua característica principal a horizontalidade, isto é, pelo modo de inter-relacionar os elementos sem hierarquia. As redes também proporcionam a obtenção e a troca de informações individuais ou em massa, atemporal ou instantânea, verdadeiras ou equivocadas. A rede é assim um instrumento de captura de informações (FANCHINELLI; MARCON; MOINET, 2004).

Por ser tão flexível e descentralizada, a expressão redes sociais virtuais passa a ser popularizada através do jornalista americano Rheingold (1996), e serve para designar grupos de pessoas que se relacionam no ciberespaço através de laços sociais, onde há interesses compartilhados, sentimento de comunidade e perenidade nas relações. Castells (1999, p.385), autor e cientista espanhol também refere-se à comunidade virtual “como uma rede eletrônica de comunicação interativa auto definida, que se organiza em torno de um interesse ou finalidade compartilhados, embora algumas vezes a própria comunicação se transforme no objetivo”. Ele afirma que o desenvolvimento tecnológico fornece um suporte apropriado para a comunicação, favorecendo a desnacionalização e desestatização da informação. Com a criação desse espaço virtual através da internet, novas formas de interação, comunicação e organização surgem na nossa sociedade, e são essas as redes sociais virtuais. As redes sociais acessadas através de computadores, *tablets*, *smartphones*, utilizam-se de diferentes recursos, entre eles: sites, *e-mails*, fóruns, *blogs*, *vlogs*, grupos de notícias, *Chats*, Softwares Sociais como *Facebook*, *WhatsApp*, *Line*, *Twitter*, entre outros.

A formação de redes de interação vem atingindo as mais diversas esferas e campos de conhecimento, desde no campo profissional, educacional, cultural e outros. No campo profissional, explorações do nicho social networking são alvo de interesse de empresas que estão vendo nas redes sociais virtuais um espaço amplo para negociar produtos e serviços e, visando também, o potencial dos relacionamentos formados nas comunidades como forte capital social da atualidade. No campo Educacional, as redes sociais são bastante utilizadas na participação em comunidades virtuais de debate e argumentação. Também já se constituiu uma ferramenta comum e indispensável de comunicação e informação entre o corpo docente e discente nas atividades acadêmicas em todos os níveis escolares, ultrapassando também o ambiente escolar e disponibilizando muitas das informações acadêmicas para os pais e responsáveis. Ferramenta indispensável na construção das aulas, provas e trabalhos e claro, pesquisas de múltipla natureza tanto para o professor quanto para o aluno.

Além disso, a comunicação em rede tem sido explorada como instrumento de ativação de movimentos sociais e culturais como a luta dos direitos humanos, democráticos, feministas, ambientalistas, etc. No campo social, participar de uma rede para interagir, se expor, encontrar pessoas, e grupos de afinidades está se tornando cada vez mais comum e absorvido como estilo de vida dos chamados "*internautas*". O número de conectados cresce a cada dia e essa inserção está acontecendo cada vez mais precoce pois, de acordo com pesquisa publicada pelo Centro Regional de Estudos sobre o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (CETIC.BR) do Núcleo de Informação e Coordenação do Ponto BR, realizada com crianças e adolescentes de 9 a 17 anos, 11% relataram ter o primeiro contato com a internet aos seis anos. Utilizando-se inúmeras ferramentas multimídias que são desde uma digitação, fotos, vídeos, áudio até uma conferência ao vivo com vídeo e voz com inúmeras pessoas ao mesmo tempo. Nessa complexidade de funções, percebe-se que as redes sociais virtuais são canais de grande fluxo na circulação de informação, vínculos, valores e discursos sociais, que vem ampliando, delimitando e mesclando territórios.

Uma comunidade virtual, segundo Recuero (2009) nasce a partir da iniciativa de um dirigente articulador que pode ser um indivíduo, associação ou organização, iniciando a formação do grupo e atraindo outros dirigentes que participarão da comunidade em questão. Cada comunidade tem uma configuração particular conforme seus propósitos. Além dos valores e objetivos compartilhados, a dinamicidade vai depender da atuação e disponibilidade dos sujeitos envolvidos. A interação é uma condição para que haja uma construção social nessas redes. Além da interação, alguns elementos importantes para que se mantenha a relação na comunidade virtual está o fator motivador, a disponibilidade do tempo e o envolvimento dos indivíduos no grupo em questão para que haja a permanência. Também é necessário a compreensão da linguagem utilizada para que a comunicação se estabeleça e um mínimo de domínio o técnico.

De maneira geral, há uma popularização e internacionalização de uma rede social quando sua plataforma é construída por um software que dispõe de inúmeras linguagens, e de múltiplas ferramentas de fácil utilização e manuseio. Precisa-se, na "aldeia global" das redes virtuais, uma padronização de fácil compreensão mas também uma adaptação regional para cada povo para que a aceitação seja maior. Segundo Martinho (2004), o potencial da rede está na capacidade de gerar conexão, está relacionada diretamente na quantidade de conexões que esses pontos

estabelecem entre si. Conexões essas que dificilmente mantêm-se limitado em território nacional onde foi concebido ou idealizado. Dois exemplos clássicos são as compras e fusões que as seguintes companhias realizaram em suas transações comerciais: Mark Zuckerberg, fundador do *Facebook* em 2004, a maior rede social do mundo, e com uma fortuna avaliada em mais de 38 bilhões de dólares, hoje a sua companhia é dona das redes *Instagram*, *WhatsApp*, *Shareglove*, *friendfeed* entre outras; e O Google, inicialmente maior buscador e organizador da internet, hoje reúne em sua plataforma aplicativos com diversas ferramentas que foram sendo incorporados ao *Google+*, forma como é conhecido hoje. Em seu portfólio se encontram o *Youtube*, *Picasa*, *Android*, e dezenas de outros aplicativos que ampliam suas ferramentas, com a intenção de captar mais internautas e possibilitar a ampliação dessas conexões.

3. METODOLOGIA

Este estudo classifica-se como um estudo exploratório, e segundo Vieira (2002) esta pesquisa usa métodos amplos e versáteis, que podem compreender métodos com levantamento de dados primários e secundários, objetivando, de acordo com Richardson (1999 p. 146), “os resultados deste tipo permitem aos pesquisadores rever o plano de pesquisa para a realização de um estudo mais aprofundado sobre o tema”.

O delineamento desta pesquisa dá-se por procedimentos do método misto, sendo qualitativa onde primeiramente fez-se uma pesquisa documental em sites de monitoramento e reportagens comerciais sobre o uso de redes sociais em geral para conhecimento de quais estão sendo mais usadas, e pela análise que se fez dos resultados. E caracteriza-se como quantitativo pela captação de dados de coleta, e análise de algumas das questões levantadas.

Aplicou-se um pré-teste de 21 (vinte uma) amostras e com base nestas respostas e na população estudantil de administração de cada faculdade usou-se a método de cálculo amostral aleatório simples estratificado por porcentagem fixa de 10% mais uma margem de segurança. Sendo um total de 1914 alunos de quatro instituições, a intenção era coletar pelo menos 210 (duzentos e dez) amostras.

INSTITUIÇÃO	POPULAÇÃO DE ADMINISTRAÇÃO	10%	AMOSTRAS
UFBA	807	81	85
FADBA	198	20	25
UNEB	459	46	50
UNIME	450	45	50

Tabela 1
Fonte: Elaboração Própria

Para coleta de dados foi construído um instrumento *online* na plataforma Google Forms, haja visto que as instituições se localizavam em cidades distintas e o pesquisador se encontrava em meio rural, e segundo Sue e Ritter (2003, apud CRESWELL, 2010, p. 181) “cada vez mais estão sendo designados instrumentos *on-Line* para levantamento de dados [...] utilizando esse serviço, os pesquisadores podem criar rapidamente seus próprios levantamentos utilizando gabaritos personalizados e colocando-os em sites da *web*, ou os enviando por e-mail aos participantes para que os completem [...] pode então gerar resultados e remetê-los de volta ao pesquisador como estatísticas descritivas ou informações em gráficos. Os resultados podem ser baixados em uma planilha eletrônica e ou em um banco de dados para análise posterior”. Após a construção do instrumento, o mesmo foi disponibilizado nas redes sociais mais apontadas no pré-teste: *WhatsApp* e *Facebook*. Foi divulgado nos grupos de turmas de administração e nos grupos de *Facebook* das mesmas e no Moodle da Faculdade Adventista da Bahia. Mesmo com estímulos constantes só houveram respostas de 70 (setenta) alunos, ou seja apenas 33,3% de devolução, mas os próprios resultados apontam a causa deste baixo número de respostas, como veremos nas análises dos dados. O tratamento dos dados foi feito pela plataforma Google que fornece automaticamente e também pelo Excel, utilizando o suplemento de Análise Estatística de Dados e a construção de gráficos mais relevantes aos dados coletados.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta seção destina-se à análise dos resultados e está estruturada em duas partes principais. A primeira apresenta o contexto geral do uso das redes sociais de acordo com a literatura, e a segunda o uso das redes pelos alunos de administração de quatro faculdades. Esta segunda divide-se em apresentação do perfil do alunos, identificação das redes sociais usadas, as mais usadas, a finalidade de uso, a frequência de uso e a relevância das redes sociais para o âmbito acadêmico.

4.1 CONTEXTOS

No contexto atual, milhares de usuários da internet estão usando centenas de websites sociais com tecnologias que apresentam a vantagem dos serviços serem livres de altos custos e permitirem a conexão de suas redes físicas no mundo virtual (SUBRAHMANYAM et. al., 2008; KIM; JEONG; LEE, 2010).

As redes sociais digitais, por sua vez, são um fator chave para a compreensão da lógica da ação coletiva e de sua evolução. Testemunhos como os de Howard Rheingold (1996) por exemplo, vêm comprovando que a sinergia entre as pessoas via *web*, dependendo do projeto em que estejam envolvidas, pode ser multiplicada com enorme sucesso.

Os alunos já estão familiarizados com as redes sociais. Mesmo que não queiram misturar educação

com o lazer, eles já sabem utilizar essas ferramentas, por isso fica mais fácil explorar seus recursos. (PATRICIO & GONÇALVES, 2010 apud JULIANI et al, 2012)

Percebemos que o *WhatsApp* é muito usado, haja visto em grande parte dos ambientes escolares as redes sociais são bloqueadas, ou o acesso via rede wi-fi não atende a demanda, impedindo a socialização desses alunos no meio *onLine* em determinadas redes e facilitando o uso daquelas que são mais adaptadas aos serviços móveis em plataformas especiais como o *WhatsApp*. (JULIANI, et al 2012).

Em se tratando do uso do *Facebook*, a participação do professor, definindo as atividades que serão realizadas, publicando conteúdos e acompanhando o grupo criado é decisiva para promover a colaboração e o compartilhamento de conhecimento. A página do grupo deverá ser frequentemente atualizada para que desperte o interesse dos integrantes. (JULIANI, et al, 2012).

4.2 USO DE REDES SOCIAIS PELOS ALUNOS DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR ESTUDADAS

Para conhecer o perfil dos participantes, no instrumento utilizado solicitou-se algumas informações básicas aos respondentes. Quanto ao gênero, 61% dos respondentes foram do sexo feminino, e os 39% restantes masculino. A Faixa etária de maior significância ficou entre os 19 e 28 anos, com um total de 80% dos participantes, e não houveram respondentes entre 39 e 48 anos.

Em relação a participação dos candidatos, 27,4% foram da FADBA, seguido por 22,3% da UNEB, 16,2% da UFBA e apenas 5,7% da UNIME.

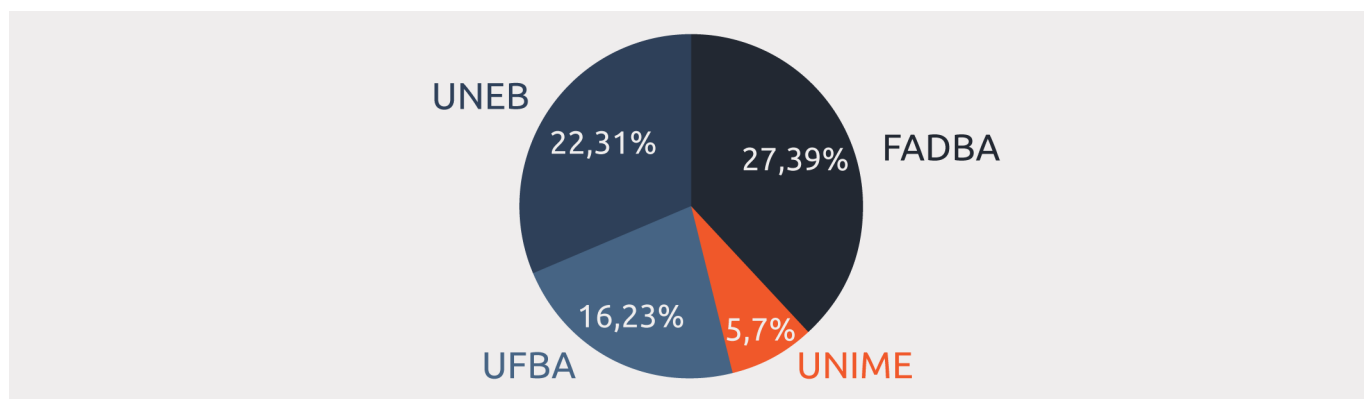


Gráfico 1: Instituição de Ensino Superior

Fonte: Elaboração Própria

Quanto identificação de participantes por semestres, a maior parte respondente cursa o oitavo semestre, com uma participação de 39% do total, conforme o gráfico a seguir:

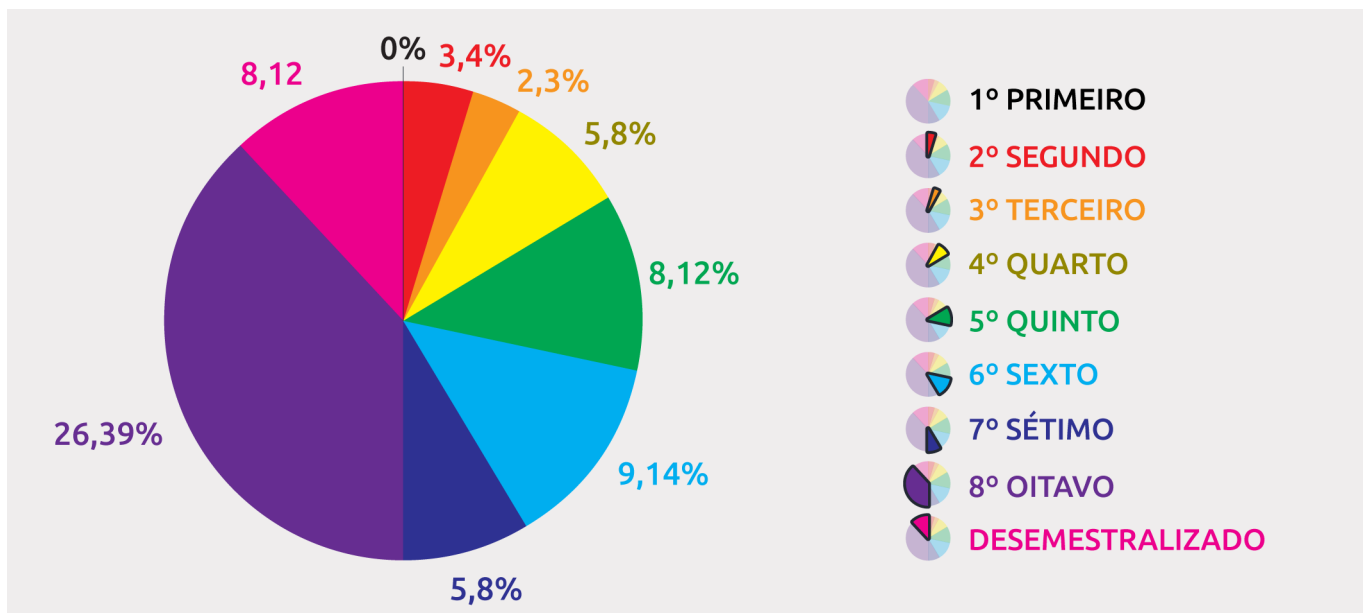


Gráfico 2: Semestre que cursa

Fonte: Elaboração Própria

Para a análise dos dados foi primeiramente perguntado se o participante utiliza Redes Sociais ou não, sendo que para aqueles que não utilizam o questionário se findaria logo em seguida. Portanto obtivemos 99% de dados para Sim e apenas 1% para Não. E então, a partir de agora trataremos dos resultados das questões mais pertinentes ao estudo com um total de 69 respostas.

O primeiro questionamento foi fazer um levantamento de quais redes sociais os estudantes utilizam, podendo escolher mais de uma. O resultado foi que 99% questionados utilizam o *WhatsApp*, 92% utilizam o *Facebook*, 86% utilizam o *Youtube*, 65% utilizam o *Instagram* e 41% o *LinkedIn*. As demais redes são todas com percentuais menores que 40%.

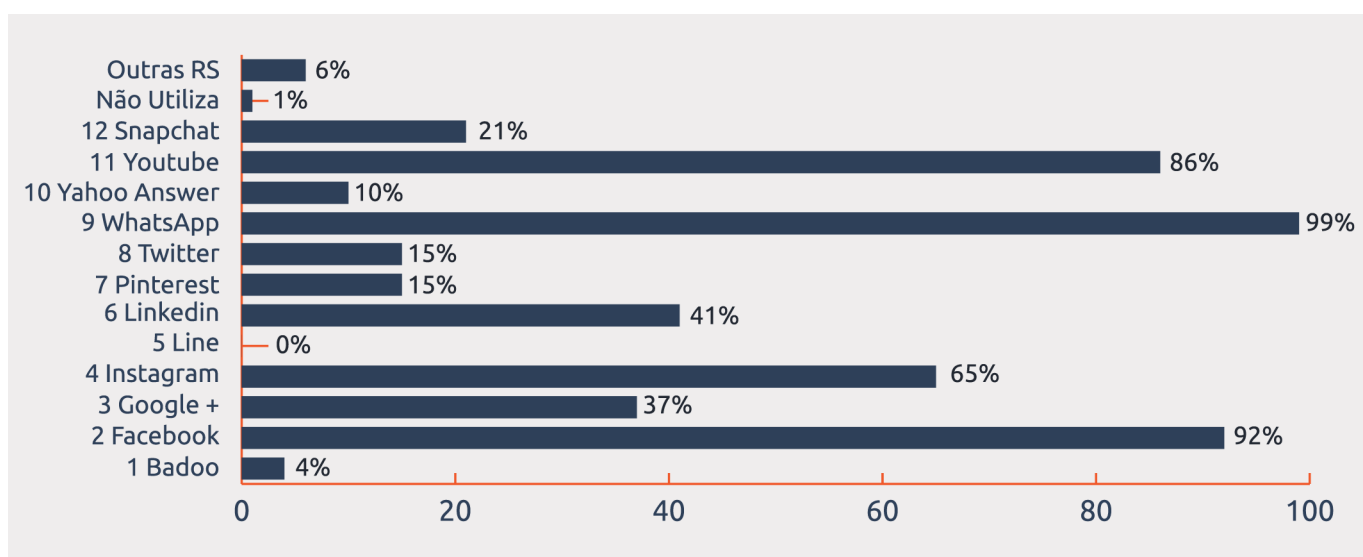


Gráfico 3: Redes Sociais que utiliza

Fonte: Elaboração Própria

Ao indagar qual a rede social específica que o estudante mais utiliza, ou seja, aquela que ele utiliza em primeiro lugar, já que utiliza mais de uma, a resposta foi para *WhatsApp* com 84%, seguido de *Facebook* com 9% e em terceiro *Twitter* com 4% como as mais usadas.

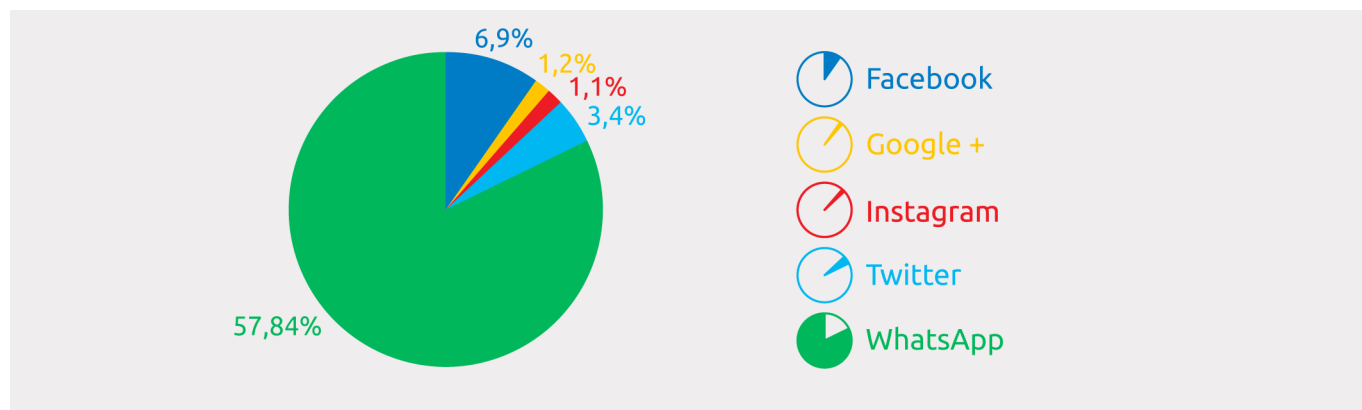


Gráfico 4: A Rede Social que MAIS usa
Fonte: Elaboração Própria

Estes dados se assemelham aos publicados pela Harvard Business Review, onde Saboia (2016) declara que 96% dos brasileiros com acesso a um smartphone usam *WhatsApp* como seu principal método de comunicação. Segundo a mesma, o uso do *WhatsApp* no país cresceu porque o aplicativo permite aos usuários enviar mensagens para qualquer pessoa, grátis e independente da sua operadora, enquanto antes, o país tinha um custo de SMS 55 vezes mais do que na América do Norte, o que é demasiado caro para a população brasileira. A adesão também cresceu porque, enquanto o tempo médio de resposta de e-mail é de 90 minutos, o tempo médio de resposta para mensagens é de 90 segundos. Isso significa que os usuários não toleram esperar mais do que alguns minutos para sua resposta. (SABOIA, 2016).

A segunda rede que o usuário mais utiliza é o *Facebook*, tendo um percentual de participação entre as segundas colocadas de 54%, e o *Instagram* fica com a segunda posição entre as segundas mais usadas com 16%.

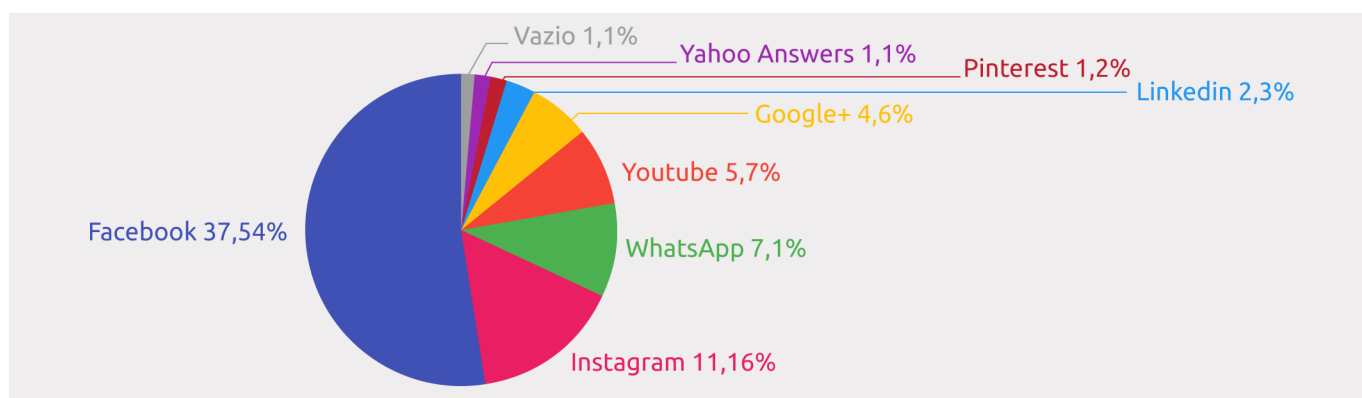


Gráfico 5: A segunda Rede Social que mais usa
Fonte: Elaboração Própria

A Terceira Rede Social que os alunos marcaram que mais utilizam é o *Instagram* 16%, seguido do *Youtube* com 23% e o *Facebook* com 22%. Interessante observar que o *WhatsApp*, *Facebook* e *Instagram* fazem parte da mesma companhia. O *Youtube* é quem está competindo mas com uma diferença muito pequena.

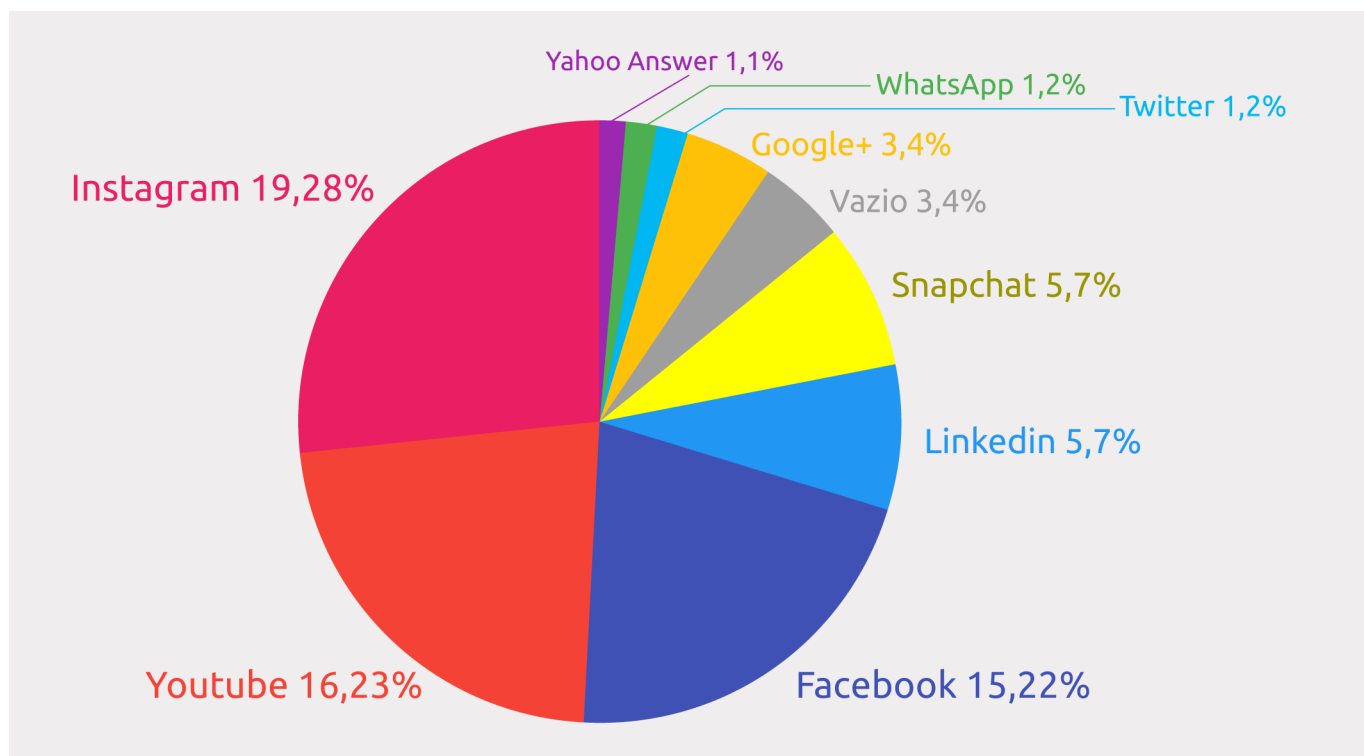
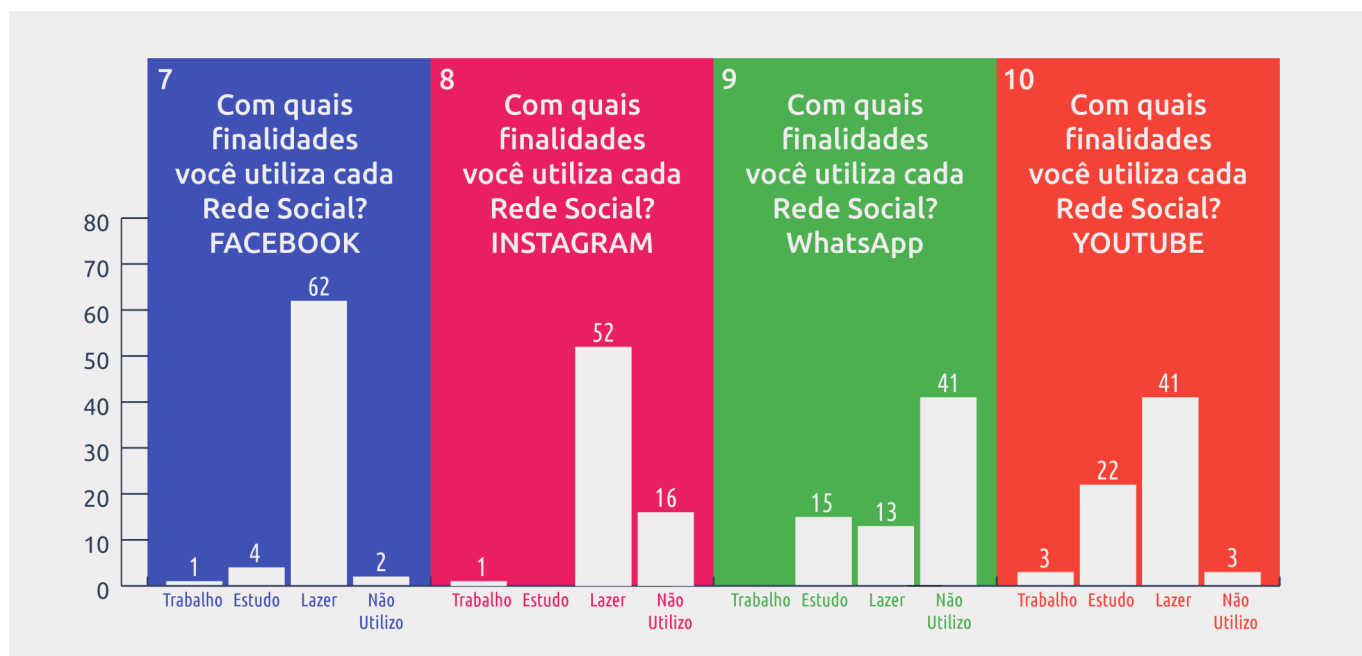


Gráfico 6: A terceira Rede Social que mais usa
Fonte: Elaboração Própria

Buscando entender o uso mais aprofundado das redes sociais, foram analisadas quatro finalidades para o uso de redes sociais: Estudo, Lazer, Trabalho ou Não usa. Para a finalidade Estudo a mais utilizada é o *Youtube*, com 22 sinalizações, seguido de *Google+* com 17 e *WhatsApp* com 13. Quanto ao *Google+* ficamos na dúvida se o entrevistado não teria confundido o *Google+* (Rede Social) com o Google Search, pois em todas nossas análises esta rede não é expressiva.

Para a finalidade "Lazer" a mais utilizada é *Facebook* com 62 marcações de 69 respostas, seguida de *Instagram* com 52 e posteriormente de *WhatsApp* e *Youtube* empatadas com 41 respostas ambas.



Gráficos 7 a 10: Qual finalidade utiliza as redes sociais – Facebook, Instagram, WhatsApp e Youtube

Fonte: Elaboração Própria

Vale salientar que não houve marcação no quesito “Não utilizo” o *WhatsApp*, indicando que todos a utilizam.

Quanto a finalidade “Trabalho”, o destaque ficou para a rede social *LinkedIn* com 38 respostas.

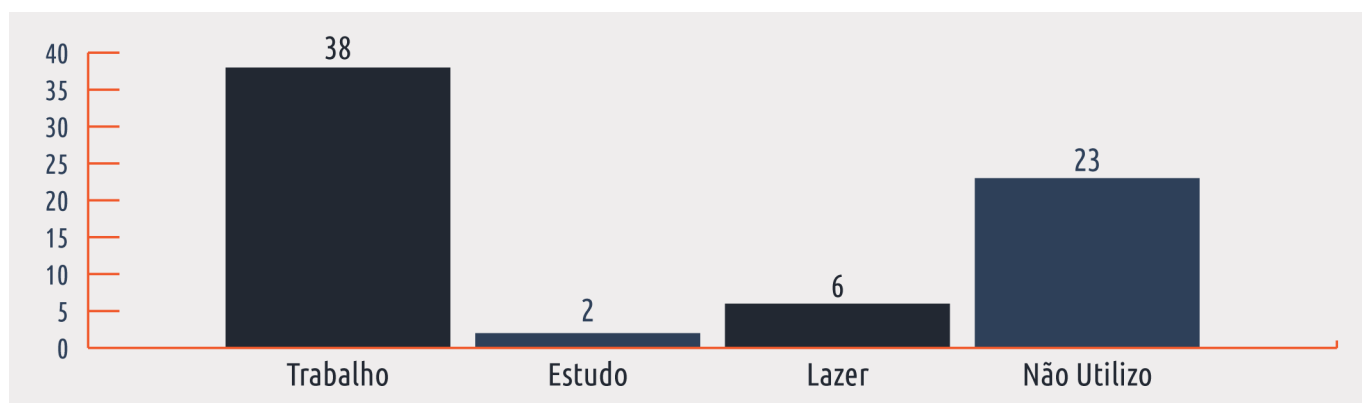


Gráfico 11: Qual finalidade utiliza as redes sociais - LinkedIn

Fonte: Elaboração Própria

Fazendo um paralelo das respostas obtidas pelo público estudado e os dados publicados pela Comscore.com, do próprio *LinkedIn* em 2014, o perfil do usuário do *LinkedIn* no Brasil é de 2 graduados em cada 3 usuários e 99,7% usavam a rede por motivos não relacionados a busca de emprego, o que deixou dúvida se ainda hoje é este mesmo motivo ou não, já que a finalidade obtida foi relacionada à trabalho em nosso estudo. Cabe salientar também que neste ano o Brasil aumentou em 25% a base de dados do *LinkedIn* e hoje ocupa a vigésima posição dos sites mais acessados no país, de acordo com o Alexa.com. De forma global, e a título de curiosidade, de acordo com este monitorador, o público que mais utiliza o *LinkedIn* é masculino, utiliza a rede no ambiente de trabalho e quanto ao nível de escolaridade a maioria dos usuários possuem

graduação, confirmando os dados de 2014 da Comscore.com.

Quanto a frequência com que utilizam cada uma das redes sociais pesquisadas, as menos utilizadas são *Line* com 65 respostas e *Badoo* com 64 respostas de 69. Em contrapartida a rede mais utilizada anualmente e mensalmente é a *LinkedIn*, ou seja, ainda não “virou uma febre” (até porque tem nicho específico) conforme dados no Gráfico 12:

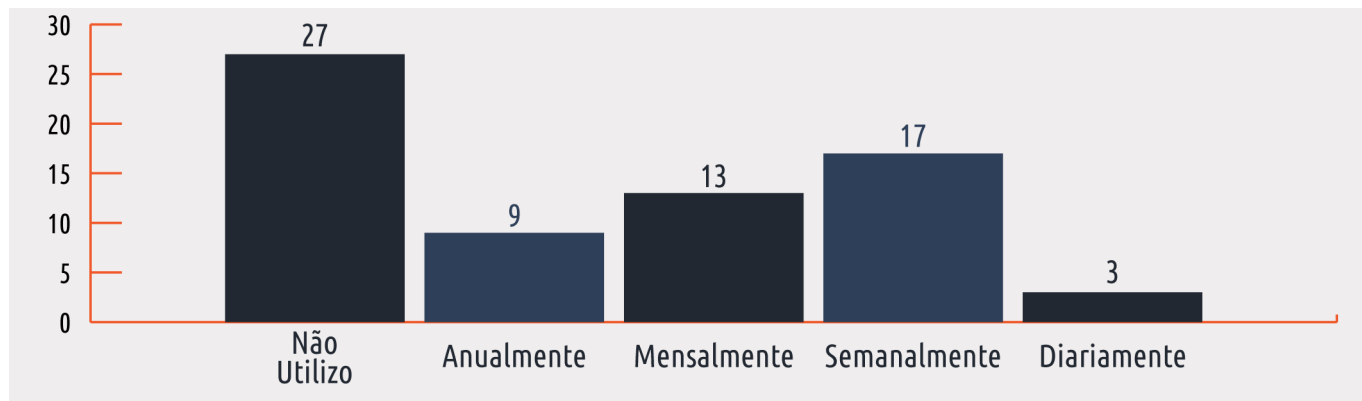


Gráfico 12: Qual frequência utiliza as redes sociais - LinkedIn

Fonte: Elaboração Própria

Já com frequência semanal a rede mais usada é o *Youtube*, com 24 respostas.

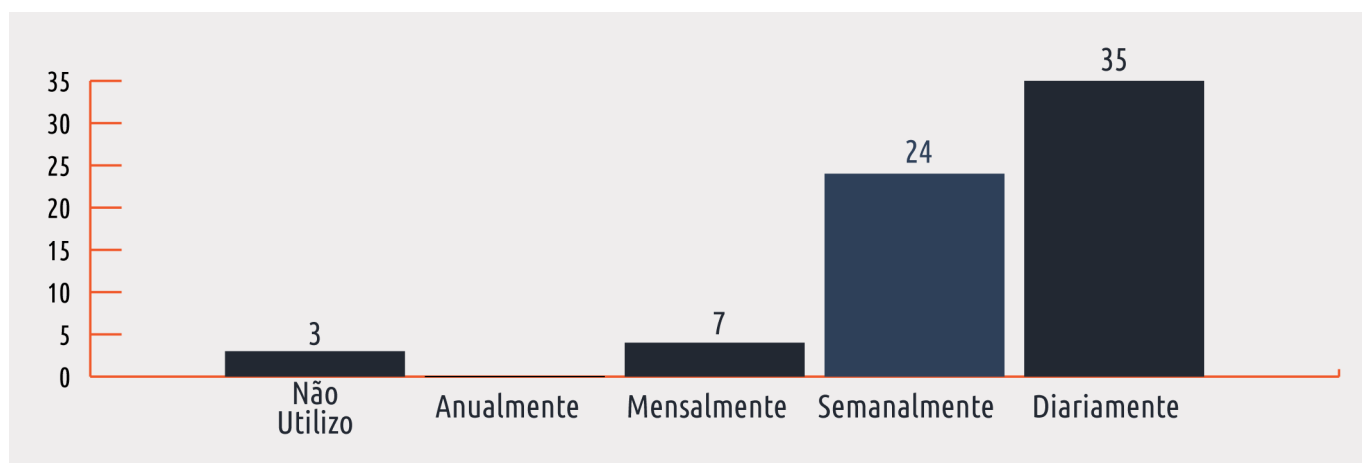


Gráfico 13: Qual frequência utiliza as redes sociais - YouTube

Fonte: Elaboração Própria

No quesito frequência diária das redes sociais, com participação maior que 50% das respostas foram apontadas: *WhatsApp* com 63 respostas, *Facebook* com 48, *Youtube* com 35 e *Instagram* com 34. Ou seja, novamente as mesmas redes classificadas como as mais utilizadas são também utilizadas com frequência diária.

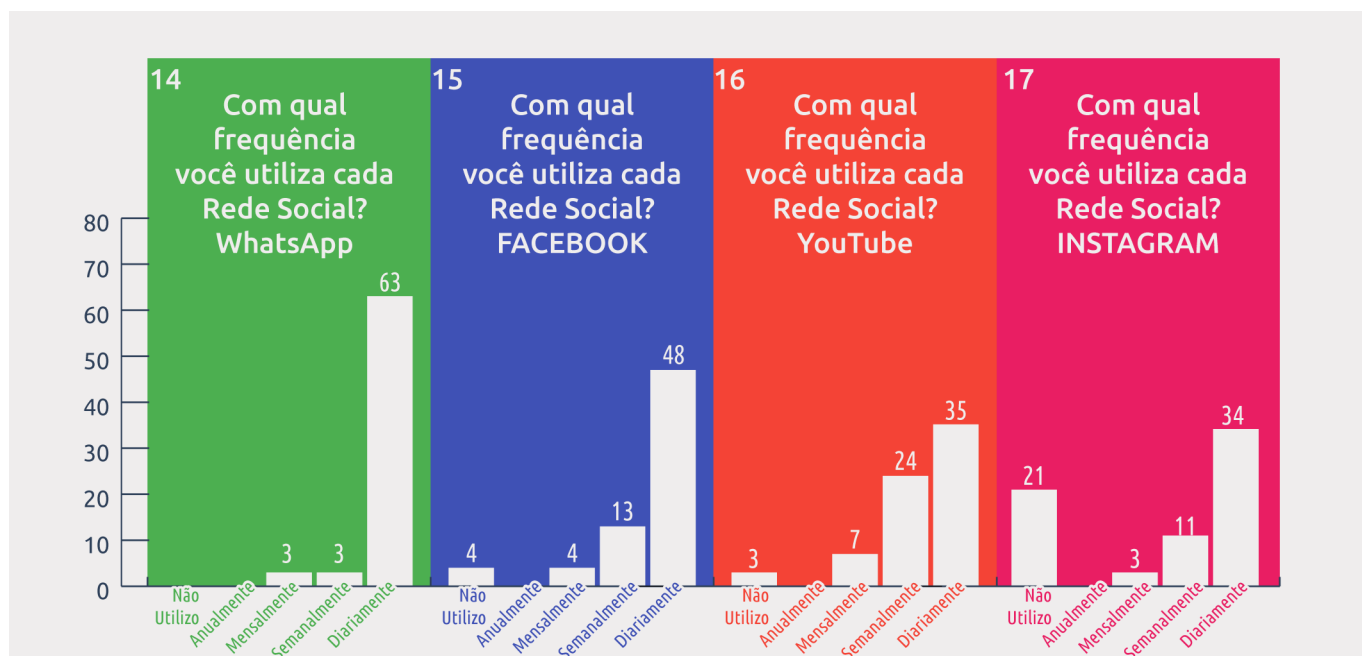


Gráfico 14 a 17: Qual frequência utiliza as redes sociais – WhatsApp, Facebook, YouTube e Instagram
Fonte: Elaboração Própria

Voltando ao tema de estudo proposto por este artigo no qual é analisar o uso das redes sociais em contextos formativos de aprendizagem procuramos verificar se o estudante de administração utiliza as redes sociais para fins acadêmicos em sala de aula, portanto numa escala de 1 para “Nunca” e 5 para “Sempre”, o resultado da análise foi uma média de 3,69, ou seja, uma categoria mais para “com frequência” num nível 4 foi registrada, conforme a Tabela 2:

<i>Uso de rede(s) social(is) para fins acadêmicos durante a aula?</i>	
Média	3,695652174
Erro padrão	0,131072609
Mediana	4
Modo	4
Desvio padrão	1,088770864
Intervalo	4
Mínimo	1
Máximo	5
Contagem	69

Tabela 2: Uso de RS para fins acadêmicos durante a aula
Fonte: Elaboração Própria

Avaliando se existe importância no uso de redes sociais para fins acadêmicos a resposta encontrada é que nenhum respondente negou a importância, e a média foi 3,8, conforme a Tabela 3:

11. O uso das redes sociais é importante para os fins educacionais em classe.

Média	3,86956521
Erro padrão	0,10907860
Mediana	4
Modo	4
Desvio padrão	0,90607497
Intervalo	3
Mínimo	2
Máximo	5
Contagem	69

Tabela 3: Importância de RS para fins educacionais em classe

Fonte: Elaboração Própria

Já que se confirmou que são importantes, foi solicitado a classificação do grau de importância para a vida acadêmica de cada rede social apresentada neste estudo. Sendo assim, a classificada como mais importante foi o *WhatsApp* com média de 4,14 numa escala de 1 a 5, sendo 1 “Sem Importância”, 2 “Pouco Importante”, 3 “Não Sei”, 4 “Importante” e 5 “Muito Importante”, a classificação das demais seguem na Tabela 5:

<i>Rede Social</i>	<i>Média</i>	<i>Rede Social</i>	<i>Média</i>
Badoo	1,65	<i>Pinterest</i>	2,26
<i>Facebook</i>	3,42	<i>Twitter</i>	1,97
<i>Google+</i>	3,23	<i>WhatsApp</i>	4,14
<i>Instagram</i>	2,09	<i>Yahoo Answer</i>	2,33
<i>Line</i>	1,93	<i>Youtube</i>	4,13
<i>Linkedin</i>	3,49	<i>Snapchat</i>	1,64

Tabela 4: Importância de RS para fins educacionais em classe

Fonte: Elaboração Própria

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se é que o comportamento de uso e consumo (usabilidade) também se adapta, de forma a atender as necessidades correntes, conectadas a esse mundo virtual (RECUERO, 2009).

Ao buscar compreender quais são as redes mais utilizadas numa perspectiva geral, destaca-se claramente que os alunos de administração utilizam sim Redes Sociais, tanto em meio acadêmico como fora.

Ao buscar com que finalidade as usam, identificou-se que é muito mais voltada ao lazer do que para fins acadêmicos, praticamente na totalidade das mesmas. E sobre a frequência com que são usadas, menciona-se que é diária, nas principais redes sociais, ou seja, nas pertencentes ao grupo do *Facebook* (*WhatsApp*, *Facebook* e *Instagram*) e semanal ao *Youtube*, pertencente à *Google*, a qual é mais utilizada para fins acadêmicos. Comprova-se, na prática, que o *WhatsApp* e o *Facebook* são

mesmo usados para lazer, pois a devolução das respostas que inferia uma atividade acadêmica, mas que estava nestas plataformas, não teve o sucesso que talvez obtivesse caso fosse um bate-papo, ou post/vídeo viral com finalidade de entretenimento.

Percebe-se que todo este aporte tecnológico não está sendo absorvido pelo espaço de aprendizagem como ferramenta de ensino no ensino superior de administração.

Fica a pergunta se o problema continua no fato das redes sociais serem consideradas como elemento de distração nas escolas. [...] Assim, para que se possa usufruir desta ferramenta para otimizar o ensino, é preciso que as redes sociais sejam melhor exploradas através do planejamento de uso com critérios, ética e responsabilidade (LORENZO, 2011 apud JULIANI, et al, 2012)

Infelizmente existem poucos estudos sobre o uso de redes sociais no ensino superior, pois em diversos depósitos de estudos científicos, pouco ou nada foi encontrado. As informações sobre dados estatísticos das redes em particular são bem dispersas, sendo necessário recorrer à empresas particulares de monitoramento comercial, mas nada científico.

Sendo assim, abre-se um campo de estudo ainda pouco explorado e com margem para reflexões sobre como será o processo ensino aprendizagem nas gerações futuras, já que as redes sociais fazem parte intrinsecamente nos *millienais* e cada vez mais vivemos no mundo virtual. Será que a educação continuará tradicional?

REFERÊNCIAS

BOYD, D.M.; ELLISON, M.B. **Social Network Sites: Definition, History, and Scholarship.** Journal of Computer-Mediated Communication, v. 13, n. 1, p. 210–230, 2007

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura.** 7 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2003. Vol. 1.

CASTELLS, Manuel. **A Era da Informação: o Poder da Identidade.** São Paulo: Paz e Terra, 2002.

COSTA, Larissa et al. (Coord.). **Redes: uma introdução às dinâmicas da conectividade e da auto-organização.** Brasília: WWF-Brasil, 2003.

FRANCHINELLI, Ana Cristina; MARCON, Christian; MOINET, Nicolas. **A prática da gestão de redes: uma necessidade estratégica da sociedade da informação.**

MARTELETO, Regina Maria. **Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação.** *Ciência da Informação*, Brasília, v. 30, n. 1, p. 71-81, jan./abr. 2001.

McKENNA, Katelyn Y.A.; GREEN, Amie S. & GLEASON, Marci E.J. **Relationship formation on the internet: what's the big attraction?** *Journal of Social Issues*, Vol. 58, nº 1, 2002, p.9-31.

RHEINGOLD, Howard. **La Comunidad Virtual: Uma Sociedade sin Fronteiras.** Gedisa Editorial. Colección Limites de La Ciencia. Barcelona 1996.

RAUPP, F. M.; BEUREN, I. M. **Metodologia da pesquisa aplicável às ciências sociais.** In: BEUREN, I.M. (Coord.). **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática.** São

Paulo: Atlas, 2003. p. 76-97.

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

SUBRAHMANYAM et al., **OnLine and offLine social networks**: Use of social networking sites by emerging adults. *Journal of Applied Development Psychology*, v.29, p. 420-433, 2008.

Google e outras gigantes compraram mais de 60 empresas só em 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/tecnologia/blog/startup/post/google-e-outras-gigantes-compraram-mais-de-60-empresas-so-em-2013-veja-quais.html>>. Acesso em: 21 mar 2016.

As preferências dos brasileiros nas redes sociais. Disponível em: <<http://www.proxima.com.br/home/social/2013/02/21/As-preferencias-dos-brasileiros-nas-redes-sociais.html>>. Acesso em: 21 mar. 2016.

CETIC.BR. **Pesquisa kids online 2016**. Disponível em: <http://cetic.br/noticia/cetic-br-informa-correcao-dos-resultados-da-pesquisa-tic-kids-onLine-brasil-2015/> Acesso em: 07 novembro 2016. 11:32

ALEXA.COM. Disponível em: <<http://www.alexa.com/topsites/countries/BR>>. Acesso em: 07 nov 2016.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magada Lopes; consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Dirceu da Silva. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

JULIANI, Douglas Paulesky. JULIANI, Jordan Paulesky. SOUZA, João Artur. BETTIO, Raphael Winkler de. **Utilização das redes sociais na educação: guia para o uso do Facebook em uma instituição de ensino superior**. CINTED-UFRGS. V.10 Nº 3, dezembro, 2012.

LORENZO, M. E. **A utilização das redes sociais na educação**. 2011. Disponível em: <http://www.clubedeautores.com.br/book/50369--A_utilizac%C3%A3o_das_redes_sociais_na_educac%C3%A3o>. Acesso em 10 nov 2016.

SABOIA, Fernanda. **The Rise of WhatsApp in Brazil Is About More than Just Messaging** Disponível em: <<https://hbr.org/2016/04/the-rise-of-WhatsApp-in-brazil-is-about-more-than-just-messaging>>. Acesso em 08 novembro de 2016.

VIEIRA, Valter A. **As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing**. Disponível em: <<http://www.unifra.br/professores/EDUARDO/As%20tipologias,%20varia%C3%A7%C3%B5es%20e%20caracter%C3%ADsticas.pdf>>. Acesso em 14 nov 2016.