

SINGULAR[®]

SOCIAIS E HUMANIDADES



Obra da Capa: A Selfie do Astronauta de Adriano Alves da Silva

Singular Sociais e Humanidades

Vol. 1, N. 3, Outubro, 2020

eISSN: 2596-2612

<https://doi.org/10.33911/singularsh.v1i3>

EXPEDIENTE

Centro Universitário Luterano de Palmas

Reitor

Marcelo Müller

Direção Acadêmica

Parcilene Fernandes de Brito

Editada em outubro de 2020.

Última edição em outubro de 2020.

Publicada em outubro de 2020.

Singular Sociais e Humanidades

Editora Chefe

Dra. Parcilene Fernandes de Brito

Editores Assistentes

Me. Heloíse Acco Tives

Dra. Valdirene Cássia da Silva

Esp. Fernanda Pereira Gomes

Leitura de Prova

Dra. Ana Beatriz Dupré Silva

Dra. Irenides Teixeira

Normalização

Thaís Fernandes

Comunicação

Dra. Irenides Teixeira

Me. Luiz Gustavo Santana

Me. Sonielson Luciano de Souza

Dra. Valdirene Cássia da Silva

Comissão Editorial

Dra. Ana Beatriz Dupré Silva

Dra. Angela Ruriko Sakamoto

Dra. Cássia Regina de Lima

Dr. Gustavo Paschoal Teixeira de Castro

Dra. Irenides Teixeira

Conselho Editorial

Dr. Alexandre Bernardino Costa, UNB, Brasil

Dra. Anabela Gradim Alves, Un. Beira Interior, Portugal

Dra. Darlene Teixeira Castro, Unitins, Brasil

Dr. Edgardo L. Carniglia, Un. Nac. Rio Cuarto, Argentina

Dr. Francisco Gilson Rebouças Porto Júnior, UFT, Brasil

Dr. Jorge Pedro de Sousa, Un. Fernando Pessoa, Portugal

Dr. José Lauro Martins, UFT, Brasil

Dra. Karylleila dos Santos Andrade, UFT, Brasil

Dra. Liliam Deisy Ghizoni, UFT, Brasil

Dra. Luciana Alves Tisser, Unirriter, Brasil

Dra. Luciene de Oliveira Dias, UFG, Brasil

Dra. Márcia Diegues Leuzinger - UniCEUB, Brasil

Dra. Marluce Evangelista Carvalho Zacariotti, UFT, Brasil

Projeto Gráfico

Adriano Marinho Ribeiro

Diagramação

Fernanda Pereira Gomes

Imagem da Capa A obra intitulada “A Selfie do Astronauta”, faz parte de uma série realizada em aquarelas do artista Adriano Alves da Silva.

Portfólio Virtual: www.instagram.com/adrians10/

Apoio Técnico

Murillo Roseno Feitoza Lima

Nota da Editora: Os autores são responsáveis pela apresentação dos fatos contidos e opiniões expressas nesta obra.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação na (CIP)

S617 Singular Sociais e Humanidades [recurso eletrônico] / Centro Universitário Luterano de Palmas. – Volume 1, n. 3 (out. 2020)- Dados eletrônicos. – Palmas : Ceulp, 2020- .

Semestral.

Modo de Acesso: World Wide Web:

<<http://ulbra-to.br/singular/index.php/SingularSH>>

Descrição baseada em: Volume 1, n. 3 (out. 2020).

Título Varia: Revista Singular SH

eISSN: 2596-2612

DOI: <https://doi.org/10.33911/singularsh.v1i3>

1. Interdisciplinar. 2. Ciências Sociais Aplicadas. 3. Humanidades. 4. Tecnologias Digitais. 5. Psicologia. I. Título: Revista Singular SH.

CDU: 3(05)

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Thaís Fernandes, CRB-2/1680

SINGULAR SOCIAIS E HUMANIDADES
CENTRO UNIVERSITÁRIO LUTERANO DE PALMAS
Avenida Teotônio Segurado 1501 Sul
Palmas - TO CEP 77.019-900 Caixa Postal nº 85
Fone: (63) 3219 8125 email: revista.singular@ceulp.edu.br

EDITORIAL

O Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP / ULBRA apresenta mais uma edição da Revista Singular Ciências Sociais e Humanidades, dedicada a apresentar relevantes trabalhos científicos originais e inéditos na área de Administração e Ciências Contábeis. Os artigos apresentados nesta edição são frutos do trabalho dedicado de pesquisadores, profissionais e professores que, após alcançarem êxito nos estudos, compartilham com a sociedade o valor do conhecimento adquirido.

Assim, na área da análise e gestão de custos o artigo de Juliane Andressa Pavão aborda a análise dos custos e da produtividade da soja convencional e transgênica, enquanto os autores Lidiane dos Santos Silva, José Antônio Cescon e Antônio Carlos Brunozi Júnior abordam a gestão de custos interrogacionais na rede hoteleira de Foz do Iguaçu. E ainda os autores Lidiane dos Santos Silva e José Antônio Cescon também apresentam os resultados do artigo “Conversão de balanço: Análise do Impacto da Avaliação Cambial”.

Já na área de orientação profissional as autoras Ana Beatriz Dupré Silva e Rafaela Abreu Martins abordam a dinamização de protocolo de orientação profissional. E por fim, a influência da Síndrome de Burnout na motivação organizacional é apresentada no estudo dos autores Josiana da Silva Rocha, Raniele Romano dos Santos e José Carlos de Miranda.

Acredita-se, portanto, que os trabalhos científicos, criteriosamente analisados e aprovados, possuem viés científico valoroso. E que a escolha dos pesquisadores na submissão de trabalhos inéditos para serem publicados nesta revista, reforça a qualidade e credibilidade que o periódico tem alcançado. Aproveitamos para agradecer aos autores por compartilharem conosco seus estudos ao mesmo tempo em que desejamos a todos uma boa leitura.

Prof. MSc. Sidney Soares de Sousa Sândheskinny

Coordenador do Curso de Administração do CEULP / ULBRA.

SUMÁRIO

A CONTRIBUIÇÃO DA UNIVERSIDADE NA FORMAÇÃO DE SUJEITOS SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS: A disciplina de Ação Comunitária do curso de Comunicação Social do CEULP/ULBRA.

Suzi Américo Nogueira da Silva e Ana Leonor Morais Santos (6 - 13)

A GESTÃO DE CUSTOS INTERROGACIONAIS NA REDE HOTELEIRA DE FOZ DO IGUAÇU.

José Antonio Cescon, Antônio Carlos Brunozi Junior e Lidiane dos Santos Silva (14 - 23)

A INFLUÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT NA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL.

Josiana da Silva Rocha, Raniele Romano dos Santos e José Carlos de Miranda (24 - 28)

ANÁLISE DOS CUSTOS E DA PRODUTIVIDADE DA SOJA CONVENCIONAL E TRANSGÊNICA NO BRASIL NOS ANOS DE 2017 E 2018.

Juliane Andressa Pavão e Simone Bernardes Voese (29 - 35)

CONVERSÃO DE BALANÇO: ANÁLISE DO IMPACTO DA AVALIAÇÃO CAMBIAL.

José Antonio Cescon e Lidiane dos Santos Silva (36 - 47)

DINAMIZANDO UM PROTOCOLO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL.

Ana Beatriz Dupré Silva e Rafaela de Abreu Martins (48 - 53)

MECANISMOS DE INFLUÊNCIA DE PESSOAL: Um estudo feito com gerentes de uma agência de um banco público na cidade de Palmas-TO.

Cláudio Silva dos Santos e Flávio Augustus da Mota Pacheco (54 - 62)

THE SUNSET LIMITED: Ecceidade e Niilidade da Existência

Gilvan Charles Cerqueira de Araújo (63 - 71)

A CONTRIBUIÇÃO DA UNIVERSIDADE NA FORMAÇÃO DE SUJEITOS SOCIALMENTE RESPONSÁVEIS: A disciplina de Ação Comunitária do curso de Comunicação Social do CEULP/ULBRA

**SUZI AMÉRICO NOGUEIRA DA SILVA,
ANA LEONOR MORAIS SANTOS**

• **RESUMO** - O presente artigo apresenta resultados de uma pesquisa que teve como objeto a disciplina acadêmica de Ação Comunitária, integrante da grade curricular do curso de Comunicação Social, com habilitação em Publicidade e Propaganda, do Centro Universitário Luterano de Palmas, Tocantins, Brasil. O projeto lança um olhar para a influência da formação do caráter social responsável dos profissionais da área da comunicação que cursaram esta disciplina na academia. Através de abordagem Quanti-Qualitativa foram aplicadas entrevistas semiestruturadas aos egressos do Curso de Comunicação Social do CEULP ULBRA. Foi entrevistada também a Professora da disciplina, Dr^a Valdirene Cássia da Silva. Com a utilização dessas ferramentas metodológicas foi possível levantar dados onde se pôde observar o modo de trabalho dos egressos, e assim refletir quais ações executadas pelos alunos, agora profissionais, foram direta ou indiretamente influenciadas pelas vivências adquiridas durante os estudos feitos nas atividades propostas pela disciplina.

PALAVRAS-CHAVE - Comunicação; Ação; Cidadania; Comunidade; Responsabilidade Social.

I. INTRODUÇÃO

Ao longo de sua trajetória de formação acadêmica, profissionais da área de comunicação, residentes na cidade de Palmas, capital do Estado do Tocantins, cursaram a disciplina de Ação Comunitária, ofertada na grade curricular do curso de Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda, tendo como eixo central a construção das noções de responsabilidade social através do uso de ferramentas aplicadas na comunicação.

O curso de Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda foi implantado na Universidade Luterana de Palmas no ano de 1999. A disciplina de Ação Comunitária foi inserida na grade curricular do curso no ano de 2008 com o propósito de formar comunicólogos habilitados e capacitados para exercer atividades profissionais em diversas áreas da comunicação, atuando no mercado de trabalho com uma postura criativa, responsável, ética e reflexiva, aplicando criticamente o raciocínio lógico e científico, capazes de identificar e solucionar problemas pertinentes ao seu meio profissional, estando estes capacitados para a elaboração, o planejamento e a execução de um projeto de comunicação que pudesse oferecer à comunidade uma ação socialmente responsável.

Desde que a disciplina foi implantada, 181 alunos, hoje formados, desenvolveram projetos de cunho social para di-

ferentes entidades e causas. Como parte fundamental da formação de um indivíduo consciente e responsável de seu lugar de fala em sua comunidade, ou no meio profissional em que convive, a universidade tem o papel de fomentar, através de seus cursos e disciplinas, conteúdos que possam agregar aos profissionais de diversas áreas de atuação características sociais que os diferenciem dos demais, promovendo de forma efetiva a formação de sujeitos sociais comprometidos com a sociedade e empenhados em desenvolver trabalhos voltados para o fortalecimento da cidadania.

O objetivo desse trabalho foi conhecer a disciplina de Ação Comunitária do Curso de Comunicação Social do CEULP ULBRA, analisar os resultados das ações realizadas e avaliar a eficácia da disciplina na formação de sujeitos socialmente responsáveis. Com base na revisão da literatura, na nossa própria observação e através de uma análise Quanti-Qualitativa foi possível traçar um estudo que pudesse apontar as influências das atividades executadas no curso da disciplina, nas atividades desenvolvidas posteriormente por alguns profissionais da comunicação, apontando alguns aspectos que destaquem em suas atividades ações voltadas para temas em responsabilidade social e principalmente em projetos que mostrem de forma acentuada as características desses profissionais no mercado de trabalho, enquanto sujeitos sociais preocupados em desenvolver ações para as empresas em que

trabalham imprimindo o viés social comunitário em alguma ação que beneficie não apenas a entidade que representam, mas que possam beneficiar a comunidade, ou algum grupo social específico de sua cidade.

A. CONCEPÇÃO DE CURRÍCULO

Considerada como um espaço de saber, a universidade tem como grande desafio desenvolver uma grade curricular de maneira que a sua estrutura seja capaz de formar profissionais com a capacidade, competência e a habilidade de atuarem no mundo, aplicando as práticas e as teorias aprendidas no espaço acadêmico, levando este aprendizado para as suas relações interpessoais, atendendo de forma coerente e sem utopias. Moreira defende que para se organizar um currículo articulado nas instituições é preciso que ele seja usual e fácil de aplicar.

É necessário que haja a participação do educador na construção do currículo, como agente responsável nas ferramentas que serão utilizadas para o desenvolvimento do trabalho educacional que atenda às necessidades dos alunos, através de atividades que coloquem em evidência a valorização da tomada de decisões de forma crítica e coerente.

Para que se possa construir um currículo participativo que contemple todos os personagens envolvidos no processo de ensino, seja o corpo docente, ou o corpo acadêmico, é preciso elaborar um planejamento teórico-prático que busque aperfeiçoar as noções de participação, cidadania e democracia no contexto escolar pedagógico.

A partir daí, a organização e execução do currículo será direcionada para atender as necessidades dos tempos contemporâneos, provocando nos alunos a necessidade de desenvolvimento de sua autonomia, tornando-os cidadãos participativos, interativos com a sua comunidade, integrados de forma crítica no ambiente social ao qual pertencem, e acima de tudo cooperativos e dispostos a colocarem em prática a sua visão de um mundo melhor que contemple cada integrante social, propiciando aos mesmos viver em condições dignas. Neste prisma, a construção do currículo deve visar a possibilidade de promoção de uma integração curricular que promova o conhecimento tendo como base a realidade social dos seus alunos, fazendo com que eles possam refletir sobre as suas experiências de vida, sentindo-se contemplados dentro desse processo democrático de educação.

B. O PAPEL SOCIAL DA UNIVERSIDADE

Segundo Buarque [3], se fosse realizada uma pesquisa com o objetivo de identificar a função principal da universidade, uma grande parte dos questionados diria que era a formação de pessoal de nível superior.

Baseadas na ideia de que a Instituição Universitária tem um papel indispensável de responsabilidade para com as questões sociais, muitas universidades buscam aliar as funções de ensino, pesquisa e extensão com o papel de comprometimento para com os problemas da sociedade, voltando-se para o atendimento das demandas sociais mais urgentes.

De acordo com Melo e Novo [6], a formação do estudante não deve se limitar aos ensinamentos de sala de aula, e isso abre caminhos para ampliar o entendimento de currículo e, dessa forma, efetivar o real sentido de sua existência e importância na construção e geração de conhecimentos, que vão ao encontro das reais necessidades da população.

C. A CONSTITUIÇÃO DO SUJEITO SOCIAL

A noção de sujeito social é normalmente tomada com um sentido em si mesma, sem a preocupação de defini-la, outras vezes é tomada como sinônimo de indivíduo. Para essa análise usamos a definição de Charlot [4]: para o autor sujeito é um ser humano que possui uma historicidade; tem desejos e é movido por eles além de estar em relação com outros seres humanos que também são sujeitos.

O Sujeito é um ser social, com uma determinada origem familiar, que ocupa um determinado lugar social e se encontra inserido em relações sociais. Pode-se concluir então que o sujeito é um ser singular, que tem uma história, que interpreta o mundo e dá-lhe sentido, assim como dá sentido à posição que ocupa nele, às suas relações com os outros, à sua própria história e à sua singularidade.

A fim de compreendermos o protagonismo do estudante dentro de uma instituição universitária como um agente social propriamente dito, é necessário que façamos um mergulho teórico para entendermos anteriormente como se dá a construção desse protagonismo.

Para tanto devemos lançar um olhar inicial para o agente social tendo em vista o processo de construção do mesmo enquanto sujeito social. Para isso faremos um recorte seguindo a linha de que um dos meios utilizados para a formação do sujeito social é a educação. Neste recorte destacamos que durante o ensino superior o estudante pode potencializar a consciência social que construiu ao longo da sua trajetória de vida, tendo em vista que mesmo sabendo que a educação de um sujeito se faz na vida, é na aprendizagem, portanto que pode ocorrer a emancipação de sua consciência social, fazendo com que o sujeito passe a transferir para as suas ações cotidianas tudo o que aprendeu em seus processos educacionais.

Segundo Paulo Freire [12], é através da educação que o sujeito aprende o modo como se relaciona com o mundo a sua volta, desenvolvendo os vínculos criativos com a sua realidade interior e exterior, com as pessoas a sua volta, transformando tudo o que está a sua volta. Através desse processo de aprendizagem, o sujeito passa a construir a sua identidade pessoal que posteriormente irá refletir em sua condição como um agente social consciente de sua condição de integrante de uma comunidade, assumindo as suas responsabilidades diante da sociedade.

D. O PAPEL DA COMUNICAÇÃO NA ESFERA SOCIAL

A sociedade atual vive um momento de grandes mudanças, as inovações e as novas tecnologias estão causando verdadeiras transformações em todas as áreas do conhecimento e no que se refere a gerar novos saberes para a Humanidade.

Em contraponto surgem também novos problemas no cenário social. Na tentativa de amenizar esses problemas, iniciativas privadas e associações variadas se empenham e se envolvem na tentativa de diminuir ou sanar os problemas do homem e do ambiente onde vive.

Dessa forma houve uma crescente nos movimentos sociais, e com isso difundiu-se os novos questionamentos quanto a importância da Comunicação na permanência e solidificação desses movimentos. Henriques [5] na introdução de seu livro *Comunicação e estratégias de mobilização social* nos diz que os media entraram para fazer parte desse cenário das reivindicações sociais, e com as múltiplas e novas possibilidades de transmissão de informações estão transformando a maneira como esses movimentos se apresentam, assim como os profissionais da Comunicação estão assumindo uma nova postura frente ao desenvolvimento comunitário.

E. O PLANEJAMENTO DE COMUNICAÇÃO PARA A MOBILIZAÇÃO SOCIAL

O conceito de comunicação sempre esteve associado ao de informação, contudo sabe-se que existe entre esses conceitos várias distinções. Segundo Araújo e Cardoso [2], percebe-se comunicação como “procedimentos pelos quais a informação pode ser tratada e transformada em saberes pelas pessoas e instituições”. Sobre o conceito de Mobilização, Bernardo Toro e Nísia Werneck [9], em *Mobilização Social – Um modo de construir a democracia e a participação* [5], definem mobilizar como “convocar vontades para atuar na busca de um propósito comum, sob uma interpretação e um sentido também compartilhados” [9].

Considerando os dois conceitos apresentados acima, verifica-se que o sucesso de um projeto de Mobilização Social está diretamente ligado com a eficiência de um planejamento estratégico de comunicação.

O trabalho da Comunicação em um projeto de mobilização social deve nortear-se pela ideia de criar vínculos entre as pessoas que estejam dispostas a aderir à(s) causa(s) em questão. Para isso é necessário criar entre os atores envolvidos um sentimento de corresponsabilidade, com esse vínculo estabelecido é possível alcançar de forma plena os objetivos pretendidos. Por tanto, fica claro que um projeto de mobilização social deve gerar um desenrolar de ações concretas de colaboração, onde os indivíduos se sintam completamente envolvidos no problema que se quer resolver e compartilhem a responsabilidade pela sua solução.

Hoje, com a alta intervenção de uma visibilidade midiática, característica da sociedade contemporânea, é imprescindível que os movimentos de ação social estejam atentos e focados em estabelecer uma comunicação capaz de projetá-los no espaço público, não apenas pela sua presença direta, mas com uma presença midiática de forma consistente e marcante.

O grande desafio da comunicação, ao mobilizar, é tocar a emoção das pessoas, sem, contudo, manipulá-las, porque se assim se fizer, ela será autoritária e imposta. Peruzzo [7] observa que estes movimentos implicam o exercício da decisão

partilhada e requerem a existência de canais desobstruídos, informações abundantes, autonomia, corresponsabilidade e representatividade.

F. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Para o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, que é uma Osci (Organização da Sociedade Civil de Interesse público responsável, responsabilidade social é uma forma de retribuir a alguém e contribuir para uma sociedade digna; é também respeitar o cumprimento dos deveres e obrigações dos indivíduos e empresas para com a sociedade em geral.

A sociedade responde socialmente por suas obrigações que vão além de respeitadas leis, pagar impostos e observar as condições da nossa saúde, e faz isso por acreditar que assim estará contribuindo para um mundo melhor. Diante disso, Paulo Sertek afirma:

A solidariedade ajuda a ver o outro, não como um instrumento qualquer para explorar a pouco custo sua capacidade [...]abandonando-o quando já não serve, mas sim manifesta-se por meio de obras concretas de serviços aos outros [8].

Já é uma exigência cada vez mais presente na sociedade que o ser humano tenha uma conduta que valorize as relações que construídas para que possam gerar valor para todos.

Em um contexto histórico, os primeiros estudos que tratam de Responsabilidade Social iniciaram-se nos Estados Unidos, na década de 50, e posteriormente na Europa, no final da década de 1960. Neste período, o tema foi bastante discutido e buscou-se uma conceituação sobre o termo. Já nas décadas de 1970 e 1980, o conceito de Responsabilidade Social ganhou um amadurecimento, cercado de debates filosóficos no que tange o dever das instituições/organizações na promoção do desenvolvimento social. Nos anos 90, ela passa a incorporar cada vez mais o aspecto normativo e ganhar maior participação de acadêmicos da área da ética dos negócios.

O autor define Responsabilidade Social ainda como a capacidade de determinada empresa colaborar com a sociedade, considerando valores, normas e expectativas para alcançar seus objetivos [?]. Por tanto o termo Responsabilidade Social pode ser definido pelo conjunto de atitudes e posicionamentos adotados por diversos agentes sociais como empresas, organizações públicas ou privadas, entidades filantrópicas sem fins lucrativos, ou indivíduos sociais que trabalham visando ações voltadas para o desenvolvimento da sociedade.

Considerando que o consumidor está cada dia mais consciente na procura por produtos e práticas que gerem melhoria para o meio ambiente e a comunidade, a responsabilidade social passa a ser usada também como uma estratégia a mais para as empresas para manter ou aumentar sua rentabilidade e potencializar o seu desenvolvimento. Ashely [1] entende o conceito de responsabilidade social da empresa como a responsabilidade de quem deve responder por seus atos mediante a opinião pública, podendo causar consequências sociais na rotina da comunidade.

Assim, empresas socialmente responsáveis, preocupadas com causas e valores que são refletidos na sociedade, são percebidas pelo público de forma positiva. Estas empresas são entendidas como responsáveis pela implementação de soluções de problemas sociais, e não apenas como instituições preocupadas com lucro e rentabilidade do seu negócio.

Para acompanhar as mudanças que a sociedade vive, as empresas têm assumido posturas diferenciadas em distintos âmbitos do negócio. Uma destas posturas diz respeito à Responsabilidade Social, ou seja, à preocupação com o que a comunidade percebe em sua forma de trabalho e atuação no mercado competitivo.

G. AÇÕES COMUNITÁRIAS - PROJETO EXPERIMENTAL

A ação comunitária é compreendida como uma atividade dentro da política de responsabilidade social. Em geral, o ser humano possui determinados hábitos que o incentivam a agir e se comportar frente as questões e problemas que o mundo traz.

O trabalho social deve beneficiar principalmente a comunidade, o que acarreta à empresa lucros e benefícios, pois com a implantação da ação poderá atingir um número maior de pessoas favoráveis aquele produto (empresa), o reconhecimento da comunidade e público já existente e a motivação dos funcionários e colaboradores diante dos resultados obtidos.

Para desenvolver um trabalho de cunho comunitário é necessário compreender o conceito de projeto experimental, e tão logo a função de uma ação comunitária direcionada para a população.

Isso posto considera-se que o projeto experimental é uma maneira de fazer a junção prática e teórica em um planejamento que compreenda a abrangência do conhecimento adquirido pelo estudante durante a academia, possibilitando que o acadêmico exercite “suas competências técnicas e criativas aliadas à reflexão teórica.

II. METODOLOGIA

Considerando o problema de pesquisa desse estudo, que buscou descobrir “de que forma a disciplina “Ação Comunitária” contribui para a formação de profissionais socialmente responsáveis” a metodologia utilizada foi pesquisa exploratória para a verificação do conteúdo das ações, a abordagem foi quanti-qualitativa e o instrumento de coleta foi entrevistas semiestruturadas.

O Curso de Comunicação Social do Centro Universitário Luterano de Palmas existe desde o ano de 1999. A disciplina de Ação Comunitária está na grade curricular do curso desde 2008. Desde a formação de sua primeira turma até o ano de 2017, cursaram a disciplina 67 alunos do curso de Comunicação Social com habilitação em Jornalismo e 114 alunos do curso de Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda.

Em nove anos a disciplina desenvolveu atividades nas quais os acadêmicos criaram e executaram projetos de Ação Comunitária em eixos de diversas áreas como: saúde, educação, cidadania, filantropia e outros. Os projetos desenvol-

vidos foram executados tanto em entidades escolhidas pelo corpo docente do curso como em causas também definidas pelo mesmo corpo.

Até o ano de 2012 os projetos eram ser executados fisicamente em alguma entidade localizada na cidade de Palmas, através de uma lista de ações predefinidas pelos alunos em seu planejamento estratégico de execução. A partir do ano de 2013 os projetos foram transferidos para as plataformas digitais, sendo executados em redes sociais defendendo uma causa específica, escolhida anteriormente pelo corpo docente do curso.

Parte dessa pesquisa foi realizada durante o ano de 2017 e outra parte durante o primeiro semestre de 2018, onde através de um questionário pudemos enumerar os pontos que seriam fundamentais para termos condições de responder ao nosso problema de pesquisa.

Para que o questionário fosse aplicado em sua integralidade era preciso que os pesquisados preenchessem alguns requisitos que seriam: ser egresso do curso de Comunicação Social do CEULP/ULBRA e ter cursado a disciplina de Ação Comunitária, e estar atuando profissionalmente na área da comunicação.

Estabelecidos estes critérios, passamos a aplicação dos questionários. Foi possível contatar 106 egressos, porém desses a entrevista foi aplicada para 55 egressos que se encaixaram nos requisitos da pesquisa e que se disponibilizaram a responder ao formulário. 55 egressos correspondem a 30% do universo de 181 alunos que foram formados desde que disciplina foi implantada.

Além da entrevista com os egressos, foram entrevistados a docente responsável em ministrar as aulas da disciplina, a Prof.^a Dr.^a Valdirene Cássia da Silva, a coordenadora do curso de comunicação social do Centro Universitário Luterano de Palmas.

III. RESULTADOS

Por meio da aplicação da entrevista semiestruturada foi possível levantar que 100% dos egressos entrevistados consideram que a disciplina de Ação Comunitária contribui na formação de profissionais da comunicação socialmente responsável. Esse resultado mostra que a disciplina cumpre o objetivo proposto no plano de ensino, e evidencia ainda que os acadêmicos são conscientes da importância dessa disciplina para a formação do sujeito social e do profissional da comunicação consciente do seu papel social dentro das empresas e organizações.

Dentro do universo pesquisado os egressos e agora profissionais da comunicação concordam que a disciplina de Ação Comunitária teve bastante contribuição em suas vidas, tanto na formação profissional como na formação pessoal, tendo ela proporcionado a cada um a possibilidade de que pudessem assumir a postura de profissionais mais humanos, dispostos a ajudar o próximo de diversas maneiras, como aponta Vângela Mattos:

A disciplina de Ação Comunitária agregou um enorme valor social para minha formação. Ela pos-

sibilitou a aplicação de práticas solidárias no meio comercial, pois, é possível aproximar o público através de ações que prezam pelo bem-estar das pessoas, movimentos, entidades etc. No ramo empresarial essas estratégias possibilitam uma aproximação social, uma unificação de empresa e comunidade, promovendo um incrível amistososo convívio social, resultando em uma forte corrente de confiança. (Vângela Mattos).

Para os egressos através disciplina eles puderam ainda aplicar em suas ações profissionais alguns conhecimentos adquiridos em sala de aula, lançando um olhar diretamente para a comunidade, trabalhando questões éticas e de cidadania em vários conteúdos gerenciados no dia a dia de suas atividades. Monnalisa Coelho reforça correlacionando a disciplina com as práticas na comunicação:

A disciplina de ação comunitária foi de extrema importância para a minha formação profissional, pois pensar em comunicação é também pensar na comunidade, no bem estar social, nas camadas mais pobres da sociedade. É criar ações que tragam contribuição para uma comunidade ou uma causa. Eu por exemplo trabalhei com a doação de medula óssea, é preciso desmistificar essa ideia de que comunicação seja publicidade e propaganda, relações públicas ou jornalismo só tem funções de venda, informação e assessoria. Comunicação é sim pensar na coletividade, no social também. (Monnalisa Coelho)

É perceptível que os acadêmicos assimilaram a essência da disciplina e compreenderam sua relevância na construção de um Profissional de Comunicação Socialmente responsável, ratificando que, conforme afirma Requiça, a ação comunitária tem como objetivo:

[...] despertar e ampliar sua consciência para os problemas da comunidade, sensibilizá-las para a mobilização e coordenação de lideranças e predispor-las para a ação que vise o encaminhamento de soluções daqueles problemas, ou a tentativa de realização de aspirações relacionadas com a comunidade como um todo [16].

Os egressos acrescentam que os desafios oferecidos pela disciplina foram cruciais para o entendimento da comunicação aplicada à realidade institucional, onde planejar e executar um programa de comunicação exige um olhar voltado às necessidades de um cliente e a realidade a sua volta, conforme relatou a egressa Andressa Lunna:

Em primeiro lugar, esta disciplina me deu a real vivência de propagar uma mensagem, uma vez que a essência da nossa profissão é disseminar uma informação. Quero dizer que, em geral, nas outras disciplinas aprendemos a vender algo/alguém, trabalhando instintos mais compulsivos no público, porém, nesta disciplina nos aprofundamos ainda mais no sentido de “vender” a ideia, pois esta de

fato o público tem que acreditar para comprá-la. Digamos que é mais fácil vender algo comercial do que fazer alguém se convencer de uma ideologia. Em segundo plano, não menos importante, a experiência do projeto experimental trouxe um lado mais humanitário à profissão. Aprendi sobre a responsabilidade social que o comunicador tem na sociedade. (Andressa Lunna de Jesus)

Pode-se perceber pela análise feita acima que a disciplina cumpre o seu papel na formação de sujeitos sociais mais conscientes em relação ao social e também no objetivo de formar profissionais capazes de aplicar conhecimentos técnicos em ações voltadas para políticas de Responsabilidade social. Quando questionados sobre os aspectos positivos e negativos em trabalhar num planejamento de comunicação, cuja estratégia visa ações sociais e a cidadania, grande parte dos entrevistados consideram como aspecto positivo o fato de poder promover solidariedade e o bem estar da comunidade. De acordo com o egresso, Rodrigo Correia, que atua na área de assessoria de comunicação, os pontos são considerados da seguinte forma:

Em minha experiência, compartilhada com um grupo de colegas do curso de graduação, ao trabalhar com a Associação de Apoio e Recuperação da Família Presidiária (ARAP), tive a oportunidade, muito rara à um aluno de graduação, de lidar com um tema sério e crítico do universo de ações sociais. Como ponto positivo destaco a liberdade e autonomia para gerenciar a relação entre a entidade assistida e nosso projeto de comunicação, que foi conduzido de acordo com os nossos conjuntos de competências e habilidades e, mais que isso, com nossa percepção enquanto futuros profissionais de comunicação. Essa autonomia gera autoconfiança, o que vejo como essencial para a condução da carreira. Em uma contraparte negativa, acredito que a pontualidade das ações desenvolvidas, que, invariavelmente, encontram pouca continuidade ao fim da disciplina não deixa margem para considerarmos a curva de crescimento profissional e acadêmica. O que quero dizer é que considero que Ação Comunitária não deva ser apenas uma disciplina, mais que isso, um eixo de formação que deveria contemplar mais disciplinas durante a grade de graduação, permitindo continuidade nas ações e solidez na formação para ações sociais. (Rodrigo Correia).

Observa-se na fala do Egresso Rodrigo Correia a grande contribuição da disciplina, pois na opinião dele Ação Comunitária não deveria ser apenas uma disciplina, mas deveria ser um eixo de formação. Quando questionada sobre quais características ela considera fundamental em um profissional de comunicação socialmente responsável, a professora da disciplina Valdirene Cássia responde da seguinte forma:

Ele tem que tomar a comunicação como o espaço

e uma condição de humanização, então a maior característica é a sensibilidade desse profissional em relação aos problemas que as organizações, de certa forma causam nos agrupamentos sociais. Então a grande característica de um profissional de comunicação socialmente responsável é quando ele percebe o macro e o micro sistema social, e saber que de alguma maneira a comunicação pode fazer uma diferença ali, através de trabalhos, olhares e posições mais humanizadas. Sem dúvida, a principal característica do profissional é estar absolutamente convencido que as estratégias de comunicação devem contemplar ações que promovem comportamentos e discussões que visam práticas voltadas à cidadania. (Valdirene Cássia da Silva)

Valdirene destaca a sensibilidade como principal característica que um profissional de comunicação socialmente responsável deve ter, sensibilidade essa que vai permitir que esse profissional mergulhe nas questões sociais e se sinta, enquanto comunicólogo co-responsável pelas soluções de tais questões, que ele seja capaz de perceber onde a comunicação pode entrar nesse processo, influenciando pessoas de forma positiva sobre determinada causa.

Para o egresso, Allan Monteiro as principais características de um profissional de comunicação socialmente responsável são:

Um profissional imerso nas realidades sociais, neutro, sem levantar bandeiras pelo lado A ou B. Uma comunicação socialmente responsável só é possível por um profissional coerente com a realidade, que tenha o discernimento da importância das ações sociais, que busque através do conhecimento os meios necessários para resoluções dos embates sociais. Um perfil de profissional que tenha a comunicação “pura” como principal ferramenta de suas atividades, mais do que interesses partidários, financeira e tendencial. (Allan Monteiro)

A ideia do egresso Alan Monteiro vem ratificar a fala da professora quando ele afirma que para que seja possível uma comunicação socialmente responsável é imprescindível que ela seja feita por um profissional ciente da importância das ações sociais. Aos egressos foi direcionada a seguinte questão: Você se considera um profissional de comunicação socialmente responsável?

Dos egressos, apenas uma afirmou não poder dizer de forma positiva ser socialmente responsável como profissional da comunicação, uma vez que, tendo projetos que busquem o bem estar da sociedade, tais projetos não saíram do papel. Embora a grande maioria dos egressos tenha respondido que se considera um profissional de comunicação socialmente responsável, foi relatado por eles que não é fácil conseguir aprovação da alta gestão em um projeto que não vise lucro financeiro e que é um trabalho árduo mostrar para chefia que projetos sociais trazem retorno de imagem a médio e longo prazo. Dessa forma conclui-se que o profissional de

comunicação, através da disciplina de Ação Comunitária, passa por uma transformação e assume características mais humanizadas para cumprir seu papel de comunicólogo de forma socialmente responsável.

Ao serem questionados sobre a influência da disciplina de Ação Comunitária em sua atuação como profissional de comunicação, 48 dos entrevistados responderam que já aplicam os conhecimentos adquiridos na disciplina de ação comunitária em sua vida profissional. Ou seja quase 49% do universo pesquisado já executa planejamentos de comunicação voltados para ações comunitárias nas organizações onde atuam. Sobre essa questão a egressa Andressa Lunna afirma:

Atualmente eu aplico diretamente em ações do Programa Qualidade de Vida que existe na instituição que eu trabalho. Como o programa visa o trabalho para melhoria do servidor, não só eu, mas como toda equipe de comunicação procurar transmitir mensagens de cunho social, como: campanhas de conscientização ambiental, campanha de arrecadação à desfavorecidos e campanhas de saúde que envolvem o coletivo (doação de sangue, por exemplo). (Andressa Lunna)

A egressa Andressa atua hoje como analista de comunicação do Instituto Federal do Tocantins, na diretoria de comunicação. Na sua resposta é possível observar que ela exerce os conhecimentos da disciplina na instituição onde atua, ajudando a criar e a implementar projetos voltados para o social.

O Egresso Rodrigo Correia que hoje atua como analista de comunicação de uma multinacional, a BRK Ambiental, quando questionado sobre de que forma aplica os conhecimentos adquiridos na disciplina responde:

Durante 2 anos e meio (2012 – 2015) fui repórter e editor de mídia impressa, trabalhando com jornalismo diário. Nesse período, vivi a experiência de colher depoimentos, construir matérias, planejar abordagens e relatar a vida de instituições e pessoas. Percebo que em grande parte, minha desenvoltura neste campo só foi possível a partir do degrau estabelecido em algumas disciplinas, não somente Ação Comunitária, cursadas durante a graduação. Hoje atuo em uma empresa que presta serviços de tratamento de água e coleta e tratamento de esgoto para mais de 1 milhão de habitantes. São mais de mil pessoas que têm como objetivo operar sistemas de saneamento para cidades do Tocantins e do Pará. Aqui estou há dois anos (2015 – 2017) e tenho tido a possibilidade de aplicar minhas competências jornalísticas em projetos diversos. (Rodrigo Correia).

Assim como Rodrigo Correia, a maioria dos egressos relatara em suas repostas os projetos que já executou em suas funções profissionais usando os conhecimentos adquiridos na disciplina de projeto experimental – ação comunitária. Hérica Rocha, por exemplo, atuando com assessoria política, quando

questionada onde e como aplica esses conhecimentos adquiridos na disciplina enfatiza: “Aplico em todas as ações sociais dos meus clientes, sejam eles, figuras políticas, empresas, figuras públicas ou entidades e instituições privadas”. (Hérica Rocha)

Uma minoria respondeu que nem sempre é possível utilizar as experiências vividas durante o estudo da disciplina, porém quando possível eles usam sim estratégias da mesma em suas vidas profissionais.

Letícia Bender atua como Assessora de Comunicação da Instituição de Ensino Superior, Centro Universitário Luterana de Palmas e afirmou em sua entrevista que aplica esses conhecimentos de forma natural, já que essas características já passaram a fazer parte do dia a dia dela enquanto sujeito social:

Acredito que demonstramos a responsabilidade social principalmente nas pequenas ações diárias. Estas alimentam a rotina e demonstram quais são os reais objetivos do negócio. Na instituição em que atuo, destacar ações de integração, atendimento à comunidade, sensibilidade ao lidar com diferenças culturais/religiosas, acessibilidade faz parte de prioridades de atuação. (Letícia Bender).

A resposta da Letícia vem frisar ainda mais a relevância dos conhecimentos adquiridos nessa disciplina na atuação profissional do comunicólogo que se propôs ser socialmente responsável. Nessa análise pudemos perceber que os egressos do Curso de Comunicação social do CEULP ULBRA aplicam esses conhecimentos de forma natural nas suas atuações profissionais.

Quando questionados se já tinham executado trabalhos de Comunicação com Responsabilidade social na empresa onde trabalham, 75% responderam que Sim e 25% responderam que Não. Em seguida perguntamos que tipos de trabalhos de Comunicação com Responsabilidade social já realizaram na vida profissional e os egressos fizeram os seguintes apontamentos:

Desde que ingressei no IFTO, trabalhei com campanhas de final de ano: divulgação e arrecadação de brinquedos para crianças carente, divulgação e arrecadação de alimentos à comunidade baixa renda, divulgação e arrecadação de materiais de higiene para hospital infantil, divulgação e incentivo à presentear com produtos natalinos os funcionários terceirizados da instituição. Também trabalhamos campanhas de: doação de sangue, coleta seletiva, reciclagem de lixo, responsabilidade no consumo de energia e água. (Andressa Lunna).

O IFTO – Instituto Federal do Tocantins, instituição onde Andressa trabalha, é uma Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Andressa faz parte da diretoria de comunicação do Instituto e é outro exemplo de egressa que entendeu a sua função profissional/social, pois atua de forma ostensiva nas ações de Responsabilidade Social da Instituição onde trabalha.

Para os egressos a forma como um profissional socialmente responsável pode influenciar o projeto de uma empresa pode subir em diversos vieses, como em intersecção de áreas com olhares contabilistas, jurídicos, operacionais, estratégicos e outros que podem ser considerados como espaços para a atuação de um profissional que, antes de tudo, buscará analisar as demandas através da preocupação com a responsabilidade social.

O egresso Rodrigo Correia apresenta um exemplo a respeito dos espaços de atuação: Trabalho em uma empresa de saneamento e como profissional de comunicação fui sempre orientado a aprender a comunicar sobre novas obras de ampliação de nossa rede de abastecimento de água através do viés “números de pessoas beneficiadas” e não “quilometragem de rede ampliada”. A linguagem, matéria prima da função de comunicador, já moldada a colocar as pessoas no início, no meio e no fim dos projetos. (Rodrigo Correia).

Atuando em levantar causas coletivas, o profissional de Comunicação Social, consciente do seu papel social pode influenciar de forma muito positiva os projetos das empresas onde atuam. Fica evidente pelas respostas dos egressos que a disciplina Ação Comunitária trabalha com a concepção de desenvolvimento humano, integral, permanente, universal e solidário. Para elucidar ainda mais esses apontamentos recorremos a mais uma citação da UNESCO sobre o papel social da Universidade: “[...] poderoso meio de transformações comprometidas com a superação do conjunto da sociedade, com a preservação e desenvolvimento de todos os coletivos humanos e suas culturas e com a globalização da solidariedade e da paz” [11].

A Professora da disciplina em sua entrevista, quando questionada sobre de que forma ela considera que a disciplina Ação Comunitária contribui para o cumprimento também do papel social da Universidade, diz que:

A Universidade tem um grande papel social, ela precisa desempenhar uma política de responsabilidade social. Sou ciente de que somente implementar uma disciplina não garante a ela ser uma instituição que cumpre com seu papel social, eu tenho consciência disso, mas quando a instituição insere essa cadeira ela já demonstra pelo menos um traço de consciência de que a instituição tem esse compromisso. E a Instituição de Ensino superior tem uma obrigação, enquanto formadora de sujeitos sociais, que vão desempenhar papéis importantíssimos também com agrupamentos sociais, ela tem uma obrigação gigante de formar seus profissionais a luz dessa consciência, a luz dessas posições e dessa filosofia, enfim dessa política que é a da Responsabilidade social, e a partir dessa política formar sujeitos consigam contribuir com ações sociais e comunitárias. (Valdirene Cássia da Silva).

Os egressos acrescentam que todo o conhecimento adquirido por eles durante o estudo da disciplina de Ação Comunitária, de uma forma ou de outra, em grande ou menor escala foram absorvidos pelos colaboradores e colegas de trabalho, sendo que cada um deles, em algum momento consegue orientar os colegas a seguirem o melhor caminho para o exercício dos interesses institucionais, que se resume na cidadania e responsabilidade social.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central dessa pesquisa consistiu em analisar se disciplina de Ação Comunitária do curso de Comunicação Social do CEULP ULBRA contribui na formação de sujeitos socialmente responsáveis. Para tanto buscou-se dar voz aos egressos que passaram por essa disciplina durante sua formação acadêmica no curso de Comunicação Social da instituição já citada, assim também como a professora da disciplina para melhor compreender a dinâmica do Projeto Experimental de Ação Comunitária.

Através de uma entrevista semiestruturada foi possível identificar que os egressos se consideram profissionais da comunicação socialmente responsáveis e consideram a importância da disciplina nessa construção. Na trajetória da investigação observou-se que os profissionais entrevistados exercem de forma ética e consciente o seu ofício na Comunicação das Instituições Palmenses, se preocupam em aliar técnica com Responsabilidade Social e fazem questão de inserir projetos sociais nos planejamentos realizados nas instituições onde trabalham.

Com base nos apontamentos feitos em cada uma das categorias levantadas no processo de investigação da pesquisa, pudemos sim validar a hipótese de que a disciplina influenciou de forma positiva a vida profissional dos egressos, imprimindo neles a importância de serem agentes na comunicação socialmente responsáveis ao ponto de buscarem meios de inserir em seus trabalhos como profissionais, projetos com cunho social que enaltecem não apenas as estratégias de comunicação, mas que proporcionam as empresas que eles representam levar as comunidades onde atuam a imagem de que são instituições socialmente responsáveis e comprometidas com melhorias para a sociedade de forma humana e cidadã.

E nessa trajetória, usando criativamente a tarefa de pesquisador, defendemos a imensa necessidade de se trabalhar responsabilidade social nos cursos de Comunicação Social, pois os resultados dessa pesquisa apontam para uma percepção ética aguçada por parte dos egressos, aliada a um desejo de participação ainda maior com projetos sociais.

Há que se reconhecer que a Universidade tem o papel de promover oportunidades de participação e engajamento em programas de responsabilidade social junto à comunidade em torno dela, e isso é possível quando se trabalham projetos experimentais de Ação Comunitária.

Referências

- [1] ASHELY P.A. (2002). Ética e Responsabilidade Social nos Negócios. São Paulo. Saraiva.
- [2] ARAÚJO, I. S.; CARDOSO, J. M. (2007) Comunicação e Saúde. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, p.152.
- [3] BUARQUE, C. (1994) A Aventura da Universidade. São Paulo: Editora da Universidade do Estado de São Paulo. P. 239.
- [4] CHARLOT, B. (2000). Da relação com o saber: elementos para uma teoria. Porto Alegre: Artmed.
- [5] HENRIQUES, M. S. (Org.). Comunicação e estratégias de mobilização social. Belo Horizonte: Autêntica.
- [6] MELO, P. A. de e NOVO, L. F. Artigo: Universidade Empreendedora: fortalecendo os caminhos para a responsabilidade social. Apresentado no III Colóquio.
- [7] PERUZZO, C. M. K. (2002) Comunicação Comunitária e Educação para a Cidadania. São Paulo: PCLA - Volume 4 - número 1: outubro / novembro /dezembro.
- [8] SERTEK, P. (2006) Responsabilidade social e competência interpessoal. 1. ed.- Curitiba: Ibpx.
- [9] TORO, J. B.; WERNECK, N. M. D. (1996) Mobilização social: um modo de construir a democracia e a participação. Brasília: Ministério do Meio Ambiente, Recursos Hídricos e Amazônia Legal, 1996. 104 p.
- [10] UNESCO. Declaração Mundial sobre educação superior no século XXI. São Gonçalo: UNIVERSO, 1999.
- [11] OLIVEIRA, J. A. (1984). Responsabilidade social em pequenas e médias empresas. Revista de Administração de Empresas, 24(4), 203-210
- [12] Freire, P. (1967). Educação como prática da liberdade [Education as the Practice of Freedom]. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- [13] REQUIXA, R. (1973). Lazer e ação comunitária. São Paulo: SESC.



SUZY AMÉRICO NOGUEIRA DA SILVA

Graduada em Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda (CEULP/ULBRA), Pós graduada em "Comunicação, Educação e Novas Tecnologias"(UNITINS), Mestre em Comunicação Estratégica - Publicidade e Relações Públicas pela Universidade da Beira Interior - (UBI-Portugal) e Doutoranda em Ciência Comunicação pela Universidade da Beira Interior em Portugal. (UBI – Portugal)



ANA LEONOR MORAIS SANTOS

Licenciada em Filosofia pela Universidade Católica Portuguesa (Lisboa). Mestre em Filosofia pela Universidade da Beira Interior, com tese em Ética distinguida com o prêmio D. Dinis. Doutora em Filosofia pela UBI. Vice-presidente do Comitê de Ética da UBI.

...

...

A GESTÃO DE CUSTOS INTERROGACIONAIS NA REDE HOTELEIRA DE FOZ DO IGUAÇU, PR

JOSÉ ANTONIO CESCO, ANTÔNIO CARLOS BRUNOZI JUNIOR, LIDIANE DOS SANTOS SILVA.

RESUMO - O estudo aborda as principais características do setor hoteleiro, sua estrutura de capital e modelo de gestão, bem como os níveis de conhecimentos dos gestores de hotéis, quanto às relações interorganizacionais (RIOs) e à Gestão de Custos Interorganizacional (GCIs). A pesquisa foi realizada na rede hoteleira da cidade de Foz do Iguaçu. De uma população de 112 hotéis, a amostra é composta por 37 hotéis, o que representa 33,00% da população, e a coleta de dados realizou-se através da aplicação de um questionário estruturado. Os resultados evidenciam que as empresas hotelarias pesquisadas enquadram-se nos diversos tipos de redes e que os gestores têm conhecimentos sobre as RIOs e as GCIs, os quais possibilitam aos mesmos habilidades para atuar e/ou desenvolver processos nas Relações Interorganizacionais e na Gestão de Custos Interorganizacional e com isto obter vantagem competitiva. Os resultados evidenciam também que as RIOs e as GCIs não possuem papel representativo no segmento de hotelaria de Foz do Iguaçu..

PALAVRAS-CHAVE - Relações Interorganizacionais; Gestão de Custos Interorganizacional; Hotelaria; Custos.

I. INTRODUÇÃO

O relatório anual da Organização Mundial do Turismo [28] aponta que com a crescente abertura de destinos em todo o mundo, o investimento em turismo tem sido um fator chave do progresso socioeconômico de várias nações. Durante as seis últimas décadas o turismo mundial tem experimentado uma expansão contínua e diversificada, convertendo-se num dos setores econômicos de maior envergadura e crescimento no âmbito mundial.

Dos destinos tradicionais na Europa e América do Norte, têm-se somados muitos outros e, apesar das crises econômicas mundiais, tem ocorrido um crescimento ininterrupto, evoluiu-se dos 25 milhões de turistas em 1950, para quase 1,1 bilhão em 2013 [28]. Ainda segundo [28], há uma previsão de crescimento entre 2010 a 2030 de 4,4% ao ano para os países emergentes (caso do Brasil) e de 2,2% para os países desenvolvidos, elevando assim dos 47% em 2013 para 57% em 2030 a participação dos países emergentes no mercado de turismo. Isso aumenta a competição entre destinos na captação de turistas.

Diante desse cenário, é importante ao segmento de hotelaria buscar a alta rentabilidade e desempenho por meio de uma eficiente e desenvolvida estratégia competitiva. No entanto, é uma tarefa difícil para muitos hoteleiros, pois essa indústria está mudando drasticamente face à intensa concorrência, do aumento na sofisticação dos clientes e dos

avanços tecnológicos [36].

Harrison [24] propõe alguns questionamentos para o desenvolvimento estratégico de um hotel antes de implementar qualquer estratégia competitiva: (a) como pode o hotel tirar proveito das mudanças que estão ocorrendo na indústria? (b) existem recursos ou capacidades que o hotel poderia desenvolver para alcançar vantagens competitivas?

A possibilidade da inserção, principalmente, de pequenos e médios hotéis numa rede (bandeira), otimiza e reduz seu custo operacional em diversos pontos, tais como: propaganda e publicidade, estrutura de captação de clientes, procedimentos de reserva, etc. [32]. No setor hoteleiro, como em qualquer outro setor, ter um gestor ou uma gestão que além do custo estratégico, tenha conhecimento das Relações Interorganizacionais (RIO) e da Gestão de Custos Interorganizacionais (GCIs) pode propiciar vantagem competitiva a empresa.

O desenvolvimento dos recursos humanos faz a diferença no alto desempenho, e podem até ser mais críticos na indústria da hospitalidade [9]. Sharma e Upneja [31] indicaram que o desempenho financeiro das operações do hotel é crucialmente dependente da educação formal e da capacitação técnica dos funcionários da linha de frente.

Para SindHotéis [32] a indústria hoteleira de Foz do Iguaçu é ainda um segmento fechado, que aos poucos vai aderindo a formação de redes de empresas e empresas em rede. A che-

gada de grandes grupos do setor tem propiciado uma agitação neste mercado. Com tecnologias cada vez mais a serviço principalmente do cliente, a competitividade tem aumentado independentemente do tipo ou poder de compra do cliente. As empresas hoteleiras sabem que além de seus serviços, elas estão ligadas e/ou dependem de outras empresas, como por exemplo, as empresas de transporte. Assim seus gestores devem estar cientes da necessidade de conhecimento das RIOS e das GCIs.

Diante do exposto, indaga-se: **Nas Relações Interorganizacionais quais são os conhecimentos e habilidades dos gestores hoteleiros nos processos de Gestão de Custos?** Dada essa questão de pesquisa, o objetivo do estudo é identificar o grau de conhecimento dos gestores das empresas hoteleiras estabelecidas na cidade de Foz do Iguaçu, PR sobre a ótica da gestão de custos interorganizacionais.

Justifica-se esse estudo na ótica acadêmica sob a Teoria das Restrições - TOC [20], [22], em que conhecer os custos e desenvolvê-los é uma forma de otimizar a eficiência organizacional.

No contexto do estudo, a rede hoteleira de Foz do Iguaçu tem experimentado ao longo dos últimos anos um crescimento na oferta de leitos através da expansão de empresas já instaladas na cidade. Tem ocorrido a chegada de grandes redes com unidades próprias ou através de franquias (bandeiras), elevando a competitividade entre as empresas. Entre 2000 a 2014 houve um acréscimo de aproximadamente 17%, saindo das 7.724 para 9.024 unidades habitacionais e com uma previsão de uma nova elevação de 5% até o ano de 2016 em relação a 2014 [32].

A média geral das diárias é considerada baixa pelo setor, reflexo do grande número de hotéis de categoria supereconômica e econômica e de uma alta sensibilidade do preço por parte da demanda nesses segmentos. Em 2013, a diária média do mercado foi de R\$ 146,00. O crescimento histórico das diárias foi abaixo do crescimento observado em geral no país, 6% ao ano entre 2009 e 2013, comparado a mercados como São Paulo (12%) e Rio de Janeiro (14%), [32].

Adicionalmente à perspectiva anterior, esta pesquisa se justifica pela importância que a gestão de custos interorganizacionais tem alcançado no meio acadêmico e na construção da literatura sobre o tema, bem como da sua relevância quanto aos aspectos práticos no âmbito profissional, pois, estudos sobre a gestão de custos interorganizacionais na área de serviços ainda não estão devidamente consubstanciados.

Além desta introdução o trabalho está composto pelo referencial teórico sobre o tema, dos procedimentos metodológicos, da análise dos dados e conclusão. A lista das referências pesquisadas encerra o conteúdo.

II. REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura está ordenada de forma que primeiro se discute as formas e os aspectos que motivam as relações interorganizacionais e na sequência como as organizações tratam e evoluem na gestão de custos nos relacionamentos.

A. RELAÇÕES INTERORGANIZACIONAIS RIOS

As relações interorganizacionais, são transações relativamente constantes com fluxos e ligações que ocorrem entre e no meio de uma ou mais organizações em seus ambientes. Estes relacionamentos formam as redes, nas quais a organização está inserida, independentemente do tipo de relacionamento que uma organização mantém com outra [26]. Rede representa um tipo específico de relação entre um conjunto de pessoas, objetos ou eventos. Este conjunto de pessoas, objetos ou eventos dos quais a rede é composta podem ser chamados de “atores” ou “nós” [26].

As redes são uma forma organizacional, que surgiu a partir da adaptação das organizações industriais, para fazer frente à incerteza causada pelo ritmo das mudanças [7]. Gulati et al. [23] conceituam redes como os relacionamentos entre organizações, tanto horizontais quanto verticais (com fornecedores, competidores, clientes e outros parceiros), incluindo os relacionamentos com outras indústrias e países. Duas organizações inseridas na rede podem através do relacionamento se tornar parceiras, situação em que se tenta construir relacionamentos de longo prazo entre organizações que optam por trabalhar em conjunto [26]. De acordo com Veludo et al. [37], espera-se da parceria, o desenvolvimento de capacidades complementares, como o compartilhamento de informações e que o planejamento em conjunto ocorra de maneira mais comum que o usual.

Balestrin e Verschoore [4] destacam os propósitos da cooperação interorganizacional, são: (1) permitir uma adequação ao ambiente competitivo numa estrutura dinâmica sustentada por ações uniformes, porém descentralizada, (2) possibilitem ganhos de escala com a relação, e que (3) as empresas envolvidas não percam a flexibilidade. Isto com o principal intuito de: (a) adquirir recursos; (b) reduzir a incerteza; (c) aumentar a legitimidade; (d) atingir metas coletivas. Pesquisadores do tema estratégias de negócios têm argumentado que os laços interorganizacionais, como alianças estratégicas, joint-venture e parcerias de longo prazo (comprador/fornecedor) são veículos que fornecem uma empresa com acesso à informação, recursos, mercados e tecnologias, com vantagens de aprendizagem, de escala, de economias de escopo, e permitem que as empresas alcancem objetivos estratégicos, tais como a partilha de riscos e etapas da cadeia de valor da terceirização e funções organizacionais [23].

Na Figura 1 Dacin, Reid e Ring [10] apresentam os principais tipos de relações interorganizacionais,

As RIOS ocorrem e se formam por razões, condições e elementos diversos que surgem no ambiente. Para Cooper e Slagmulder [9] há três tipos de redes: 1ª) Unido (tirania), quando uma empresa tem mais poder (na maioria das vezes, a empresa que vende o produto final para o cliente). A Rede opera para apoiar a empresa dominante. Protocolos desenvolvidos de cima para baixo; 2ª) Barão, situação em que várias empresas estão em posições de poder. Poder é reduzido em comparação com a única empresa de um reino. Barões dominam a negociação de protocolos e; 3ª) Republica, quando nenhuma empresa é mais poderosa que a outra. Empresas

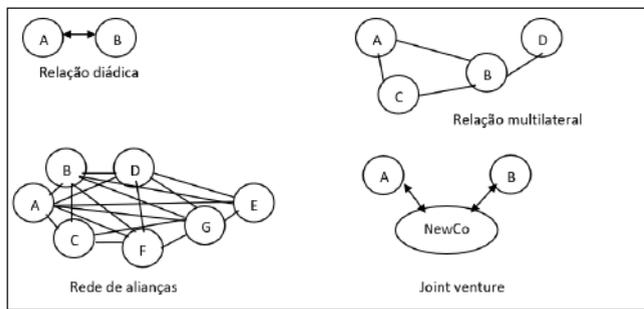


Figura 1. Tipos de relações entre empresas.
Fonte: Dacin, Reid e Ring [10]

com protocolos mutuamente acordados, sem imposição por parte de um ou mais integrante da rede.

B. GESTÃO DE CUSTOS INTERORGANIZACIONAIS GCI

Nas pesquisas em contabilidade gerencial dois temas principais têm dominado estas pesquisas. Primeiro, as decisões das organizações a respeito de se fazer ou comprar um produto ou serviço (a decisão fronteira) [38], e segundo as relações que prevalecem entre os fornecedores e compradores são as oportunidades de redução de custos atuais (o arranjo relacional) [7].

Estes estudos despertaram significativo interesse nos últimos anos como resposta às mudanças que vem ocorrendo na estrutura produtiva e na organização da produção, tais como: A rápida expansão no número de distritos industriais; arranjos produtivos locais; alianças, parcerias (tecnológicas ou não); e Joint Venture entre empresas [23].

Essas relações representam formas híbridas de governança que permitem às organizações obter acesso a tecnologias, competências e economias de escala e escopo de parceiros comerciais de maneira mais eficiente do que é possível, quer através de operações de comprimento dos braços ou através da integração vertical [7].

A GCI pode estabelecer uma abordagem ampla e estratégica para as organizações, as quais podem obter vantagens competitivas através da cooperação e colaboração e com isto promoverem economias, alavancar operações e resultados. Segundo Cooper e Slagmulder [9], a GCI é um método para aumentar a rentabilidade através da gestão e redução de custos em toda a suas dimensões, através da coordenação e cooperação entre as organizações em uma rede de fornecedores, com o objetivo de identificar as formas de minimizar os custos e, assim, aumentar os lucros através de trabalho em equipe. Ainda para Cooper e Slagmulder [9], a GCI é uma prática avançada na gestão de custos, com um perfil colaborativo e ênfase não apenas na redução de custos dos produtos, mas, sobretudo, no aumento do valor dos negócios e rentabilidade dos produtos.

A integração entre empresas que atuam em conjunto provoca a necessidade de uma gestão de custos mais ampla, devido a necessidade de se encontrar meios para coordenar e compartilhar informações e isto tem estimulado os rela-

cionamentos interorganizacionais a se desenvolverem com maior nível de interdependência entre as empresas [1]. Para Souza e Rocha [34] a GCI é “um processo cooperativo de gerenciamento de custos que inclui outras organizações de uma cadeia de valor além da própria empresa”. Desta forma ao praticar a GCI elas ampliam seu relacionamento e passam a compartilhar informações relativas a custos através da abertura de seus livros contábeis. Segundo Souza [33] há cinco principais fatores condicionantes da GCI, os tipos de cadeia; produtos; componentes; níveis de relacionamento e mecanismos.

Shank e Govindarajan [30] destacam que as empresas devem ser observadas como parte de uma cadeia global. Neste sentido, é preciso considerar que o valor é gerado ao longo de várias empresas, e não necessariamente em apenas uma. Isto faz sentido uma vez que o estudo da cadeia de valor no âmbito da GCI é o que descreve melhor as relações interorganizacionais, e pode oferecer um panorama relevante para aprimorar a gestão das empresas. Dubois [11] sustenta que a GCI deve abranger toda a cadeia de suprimento, criando assim uma sinergia sobre os membros da cadeia com o objetivo de reduzir custos e de propiciar o encontro de soluções através de ações coordenadas entre as empresas da cadeia, o que não seria possível se as empresas independentemente tentassem reduzir seus custos.

Sob a ótica da GCI, as empresas aprimoram técnicas de gestão custos, tais como: Custo Alvo, Engenharia de Valor e os sistemas de Gestão de Custos Interorganizacionais. Esses sistemas reconhecem que a maior parte dos custos de um produto é criada no início de sua elaboração. Nesta fase, priorizam-se os conceitos de: Engenharia de Valor, a Funcionalidade-Preço-Qualidade (FPQ), trade-off, e Investigação de Custos Interorganizacionais (ICI) [17]. Assim os principais aspectos da GCI estão ligados a uma melhoria na concepção do produto, na melhoria da eficiência nos processos de fabricação, e no aumento da eficiência da interface entre compradores e vendedores [9].

Para Aguiar et al. [2] no ambiente em que se insere o GCI, há dois tipos de relações, por um lado as relações enxutas entre comprador/fornecedor e de outro - às relações entre fornecedores. Ainda segundo estes autores a construção de relacionamentos de interdependência entre as entidades que compõem estas relações só é possível a partir da criação de um nível significativo de estabilidade, cooperação e compartilhamento dos benefícios adquiridos no processo da GCI. Como apresenta-se na Figura 2 as fases do processo de gestão de custos interorganizacionais em que o objetivo é reduzir custos e aumentar valor e não simplesmente calcular os custos.

Na GCI, outro importante instrumento nas relações entre compradores e fornecedores é a Open-Book Accounting (OBA). Na OBA o intercâmbio de informações requer um nível de confiança associado mais à uma relação de longo prazo. De acordo com Kajuter e Kulmala [27] a OBA é caracterizado como um instrumento de melhoria da eficiência dos custos da cadeia de valor e como uma ferramenta para



Figura 2. Processo de gestão de custos interorganizacionais
Fonte: Cooper e Slagmulder [9].

construção de confiança nos relacionamentos entre cliente e fornecedor.

No entanto, a divulgação de dados de custos implica para o fornecedor o risco de que o comprador use os dados durante as negociações de preço para pressionar a margem de lucro do fornecedor [39]. Segundo Enz [16], na indústria hoteleira estes riscos, decorrem do erro na implementação da estratégia para uma relação com um curto período de tempo, em que os hoteleiros se tornam oportunista, aproveitando todas as possibilidades levantadas pelo ambiente. Enquanto que uma abordagem verdadeiramente estratégica seria levar em consideração outros fatores que impactam sobre o desempenho do hotel. As práticas da OBA podem ser diferenciadas em relação às fronteiras de abertura, ou seja, se a divulgação de dados de custo ocorre em uma relação comprador fornecedor diádica ou em toda a rede [39].

III. METODOLOGIA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva, com a utilização de um questionário estruturado via survey como método para o desenvolvimento da coleta, tabulação e análise dos dados.

A. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população é constituída por empresas que possuem atividades econômicas de serviços de hospedagem na cidade de Foz do Iguaçu, PR. De acordo com a classificação do Ministério do Turismo do Brasil, os meios de hospedagem no Brasil possuem as seguintes nomenclaturas: Hotel; Resort; Hotel Fazenda; Cama e Café; Hotel Histórico; Pousada e Flat.

Além destas nomenclaturas, para cada tipo (nível) de serviço oferecido há uma classificação que pode variar na forma de apresentação de acordo com a região do Brasil em que a empresa esteja atuando. Assim, têm os meios de hospedagem classificados, como: Simples (uma estrela); Econômico (duas estrelas); Turístico (três estrelas); Superior (quatro estrelas); Luxo (cinco estrelas) e Luxo Superior (cinco estrelas LS). Basicamente para enquadrar-se no número específico de estrelas, os meios de hospedagem devem preencher os requisitos mínimos necessários recomendados pelo Ministério do Turismo do Brasil.

De uma população de 112 hotéis a amostra deste estudo é composta por 37 hotéis, o que representa 33% da população.

Esta amostra contempla todos os níveis de classificação caracterizados anteriormente. Ainda é relevante destacar que, Foz do Iguaçu com mais de 21.900 leitos é o 5º maior município brasileiro em número de leitos, atrás de São Paulo com 40 mil, Salvador com 30 mil, Rio de Janeiro com 27 mil e Florianópolis com 26,2 mil leitos (dados de 2012 da Associação Brasileira de Hotéis).

B. COLETA DE DADOS

O método de pesquisa utilizado foi uma survey via questionário. Fink [19] descreve que o método de pesquisa survey pode ser utilizado quando o interesse é produzir descrições quantitativas de uma população e quando se faz uso de um instrumento predefinido. A survey é apropriada quando se deseja responder questões do tipo: “o quê?”, “por quê?”, “como?” e “quanto?”, ou seja, quando o foco de interesse é sobre “o que está acontecendo” ou “como” e “por que isso está acontecendo” [19].

Segundo Pinsonneault & Kraemer [29] este estudo pode ser classificado quanto ao seu propósito em descritiva, pois se busca identificar quais situações, eventos, atitudes ou opiniões estão manifestos em uma população. Descreve a distribuição de algum fenômeno na população ou entre os subgrupos da população ou, ainda, faz uma comparação entre essas distribuições.

O questionário foi desenvolvido em três partes, sendo as duas primeiras distintas da terceira. A 1ª parte é composta por 18 questões de múltipla escolha e tem como objetivo a coleta de dados gerais das empresas participantes da amostra. A 2ª parte é composta por 12 questões de múltipla escolha e uma questão aberta e tem como objetivo a coleta de dados referentes ao enquadramento das empresas respondentes ao objeto do estudo. A 3ª parte é composta de 10 questões com escalas Likert de 7 pontos e tem como objetivo estabelecer o grau de conhecimento do respondente acerca do objeto do estudo.

Nessa 3ª fase a delimitação da escala Likert de 7 representou respostas de 1 a 7, sendo que 1 equivale a desconhecimento ou discordância total e 7 equivale a conhecimento pleno e concordância total e tem como objetivo estabelecer o grau de conhecimento do respondente acerca do objeto do estudo. Assim, foram considerados como desconhecimento ou discordância as respostas assinaladas em 1 e 2 da escala. Conhecimento ou concordância parcial as respostas assinaladas em 3, 4 e 5 da escala e conhecimento ou concordância plena as respostas assinaladas em 6 e 7 na escala.

A elaboração do instrumento e o seu refinamento constituem as duas fases que devem ser consideradas para a validação do conteúdo [25]. O questionário foi analisado para validação por um grupo de 3 pesquisadores colaboradores e foi validado através de pré-testes com dois gestores de hotéis.

A coleta de dados se deu por meio eletrônico via email, enviado através do Sindhoteis e pela coleta direta nas empresas, uma vez que o índice de retorno via email ficou aquém do esperado. De posse dos dados da aplicação dos 37 questionários (3 por meio eletrônico e 34 mediante contato

peçoal direto), procedeu-se a tabulação das respostas no software Microsoft Excel 2007®. Tabulado os dados oriundos do questionário, procedeu-se a análise dos resultados.

IV. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Os resultados da coleta, bem como, a análise dos dados apresentados na sequência tem como premissa a literatura apresentada neste estudo.

A. ANÁLISE DO PERFIL DAS EMPRESAS HOTELEIRAS

Na primeira parte do questionário da pesquisa buscou-se conhecer de que forma a empresa era constituída. Das 37 empresas respondentes 5 são constituídas sob a forma de sociedade empresária individual e 32 sob a forma de sociedade empresária limitada, não foi observado nenhuma empresa sob a forma de S/A. Quanto ao porte, seguindo critério da Receita Federal do Brasil (2014), 14 são classificadas como microempresas (faturamento anual até R\$360.000,00); 16 são empresas de pequeno porte (faturamento anual de R\$ 360.000,00 até 3.600.000,00); e 7 são classificadas como média empresa (faturamento anual de 3.600.000,00 até R\$ 48.000.000,00).

Em relação ao controle de capital, 29 dos 37 respondentes declararam que o controle é familiar e concentrado (controle nas mãos de um único sócio/acionista) e 08 dos 37 respondentes declararam que o controle não é familiar, mas é concentrado. No quesito modelo de gestão 14 dos 37 respondentes afirmam que a gestão é familiar não profissional; 12 dos 37 respondentes afirmam que a gestão é familiar profissional e 11 dos 37 respondentes afirmam que a gestão é realizada por profissional não familiar.

Observa-se que a maioria das empresas hoteleiras pesquisadas (86%) é constituída sob a forma de sociedade empresária limitada, forma mais comum e usual de constituição de empresas no Brasil e 81% são micro e pequenas empresas. Isto está alinhado aos resultados encontrados quanto ao controle de capital, em que 78% delas são familiares e concentradas. Já na gestão há um equilíbrio, embora o quesito “familiar” represente 70% das observações. Os dados referentes à classificação do porte do hotel, de acordo com a Embratur [12], bem como, o número de unidades habitacionais, número de leitos e a taxa média de ocupação no ano de 2013 estão na Tabela 1.

Quanto à classificação, destaca-se a classe turística com 43% das observações, isto é condizente com a vocação da cidade de Foz do Iguaçu, pelos seus atrativos (Cataratas do Iguaçu, Usina de Itaipu, Paraguai e Argentina) [12]. Quanto ao número de unidades habitacionais, prevalecem os pequenos (32%) e médios hotéis (35%), com este segmento tendo em conjunto 67% das observações, refletindo-se na mesma proporção ao número de leitos.

Em relação à taxa de ocupação, 40% da amostra apresentou até 50% de ocupação em 2013, número este expressivo de observações com baixa taxa de ocupação. Importante salientar que, 20% das empresas entrevistadas não forneceram a taxa de ocupação, alegando ser esta uma informação

Tabela 1. Classificação, unidades/leitos habitacionais e ocupação média.

Classificação do Hotel	obs	%	Número Unidades Habitacionais	obs	%
Simple (*)	3	8,11	Até 50 UH	12	32,43
Econômico (**)	9	24,32	De 51 a 100 UH	13	35,14
Turístico (***)	16	43,24	De 101 a 150 UH	5	13,51
Superior (****)	5	13,51	De 151 a 200 UH	4	10,81
Luxo (*****)	4	10,81	Mais de 200 UH	3	8,11
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>	<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>
Número de Leitos	obs	%	Taxa Média de Ocupação em 2013	obs	%
Até 50 leitos	13	35,14	Até 50 %	15	40,54
De 51 a 150 leitos	12	32,43	De 51 a 60 %	9	24,32
De 151 a 250 leitos	5	13,51	De 61 a 70 %	4	10,81
De 251 a 350 leitos	4	10,81	De 71 a 80 %	2	5,41
Mais de 350 leitos	3	8,11	Dado não disponível	7	18,92
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>	<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>

estratégica da empresa. Na Tabela 2, apresentam-se o custo e receita média por unidade habitacional (UH), o número médio de empregados, bem como de que forma é a realizada a contabilidade.

Os dados referentes ao custo médio e a receita média por UH, ficaram comprometidos face à alegação de que esta é uma informação estratégica. Questionados o porquê desta posição, já que este estudo não irá apresentar nomes de respondentes e de empresas, (62%) declararam que omitiram a informação para não fornecer dados a seus concorrentes.

Em relação ao quadro de pessoal (38%), tem até 20 empregados e (30%) tem de 21 a 40 empregados. Isto também se reflete na estrutura de contabilidade das empresas, em que 78% delas é realizada por parceiro e 70% é realizada fora da empresa (escritório de contabilidade). Não possuir a contabilidade dentro da empresa é um fator que tende a dificultar a ação do gestor, uma vez que a informação necessária a tomada de decisão dificilmente chega em tempo real ao gestor.

Na sequência a Tabela 3 apresenta se a empresa é constituída por uma entidade única, ou se possui mais de uma unidade e se é uma rede de empresas ou uma empresa em rede.

Em sua maioria, as empresas pesquisadas são uma única

Tabela 2. Custo e receita média, empregados e contabilidade.

Custo Médio por UH em 2013	obs	%	Receita Média por UH em 2013	obs	%
Até R\$ 50,00	7	18,92	Até R\$ 80,00	3	8,11
De R\$51,00aR 100,00	9	24,32	De R\$81,00aR 150,00	6	16,22
De R\$101,00aR 150,00	6	16,22	De R\$151,00aR 220,00	4	10,81
De R\$151,00aR 200,00	1	2,70	De R\$221,00aR 300,00	1	2,70
Dados não disponíveis	14	37,84	Dados não disponíveis	23	62,16
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100,00</i>	<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100,00</i>
Número Médio Empregados	obs	%	A Contabilidade é:	obs	%
Até 20 empregados	14	37,84	Própria na unidade	5	13,51
De 21 a 40 empregados	11	29,73	Própria fora unidade	3	8,11
De 41 a 60 empregados	5	13,51	Terceirizada - Interna	3	8,11
De 61 a 100 empregados	4	10,81	Terceirizada - externa	26	70,27
Acima de 100 empregados	3	8,11	-	-	-
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>	<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>

Tabela 3. Estrutura da empresa em relação à unidade.

A Empresa é uma unidade:	obs	%	Se mais de uma unidade	obs	%
Única	31	83,78	Rede de empresa própria	4	66,67
Mais de uma unidade	6	16,22	Empresa em rede (bandeira)	2	33,33
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>	<i>Total das observações</i>	<i>6</i>	<i>100</i>

unidade (84%), e apenas (16%) são mais de uma unidade, destas (67%) são rede própria e (33%) são empresas em rede. Segundo o [32] o aparecimento de empresas em rede é recente na cidade de Foz do Iguaçu, tendo seu início em meados dos anos 2000. Para finalizar a primeira etapa da pesquisa, na Figura 3 observa-se se a empresa possui os

mecanismos básicos de controle.

Mecanismos de Controle	Sim	%	Não	%	obs
A empresa possui departamento de compras	33	89,19	4	10,81	37
A empresa possui departamento de controle interno	28	75,68	9	24,32	37
A empresa possui auditoria interna	8	21,62	29	78,38	37
A empresa se submete a auditoria externa	4	10,81	33	89,19	37

Figura 3. Mecanismos de controle.

Da amostra, apenas (11%) não possui departamento de compras, (24%), não tem controle interno, (21%), possuem auditoria interna e apenas (11%) se submetem a auditoria externa. Isto se justifica pelo que foi apresentado na Tabela 2, pois como mais de 70% dos hotéis objeto desta pesquisa tem sua contabilidade realizada fora da empresa, fica evidente a dificuldade de acompanhamento e gestão.

O controle interno nos hotéis é operacional e somente a auditoria interna e externa é operacional e financeira. Dos resultados desta etapa da pesquisa, destaca-se o elevado grau da gestão familiar, dos procedimentos contábeis serem realizados fora da empresa e pelo baixo número de hotéis que possuem auditoria, tanto interna quanto externa, fatos que devem refletir na GCI.

B. ANÁLISE DA GESTÃO DE CUSTOS INTERORGANIZACIONAL

Na segunda etapa da pesquisa procurou-se posicionar a empresa quanto a RIO, bem como quanto a GCI, com o objetivo de conhecer se a empresa internaliza (faz) ou externaliza parte das etapas e processos (compra). Na Tabela 4 apresenta-se o resultado das empresas hoteleiras de Foz do Iguaçu.

Tabela 4. Produtos e Serviços

Quanto aos Serviços abaixo eles são:	Internos	%	Externos	%	Livre escolha	%
Lavanderia	34	91,89	3	8,11	-	-
Restaurante (café da manhã, almoço, Jantar, room service)	35	94,59	2	5,41	-	-
Translado (aeroporto passeios turísticos, etc.) A agência é:	0	0,00	0	0,00	37	100

Das atividades ligadas ao serviço de hospedagem nos hotéis, os de lavanderia e de restaurante são os mais importantes. Nesta pesquisa (92%) as empresas desenvolvem os serviços de lavanderia e (95%) os serviços de restaurante internamente, sendo, portanto muito baixo o número de realização dessas atividades externamente (terceiros).

Nos serviços de traslado, o serviço é terceirizado, porém a escolha é feita por demanda e na maioria das vezes quando o cliente chega ao hotel ele já tem este serviço contratado. Não

estão inseridos aqui os serviços de contabilidade, porque não está ligado diretamente à atividade principal do hotel, mas sim como um instrumento de apoio a gestão.

Em relação ao processo de compra de insumos e/ou bens duráveis nas Tabelas 5 e 6 apresentam-se os meios e os procedimentos mais usuais dos hotéis.

Tabela 5. Procedimentos no processo de compra

Procedimento no processo de compra de insumos e/ou bens	obs	%
-Faz cotação e compra pelo menor preço, independente da qualidade.	0	0,00
-Faz cotação e compra pela melhor relação preço/qualidade.	31	83,78
-Chama o fornecedor para negociar, expõe a sua necessidade e somente após conhecer os argumentos do fornecedor quanto a qualidade e preço e que define a compra.	6	16,22
-Chama mais de um fornecedor e faz leilão pelo menor preço.	0	0,00
-Chama mais de um fornecedor para negociar, e individualmente expõe a sua necessidade e somente após conhecer os argumentos dos fornecedores quanto a qualidade e preço e que define a compra	0	0,00
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>

Nos procedimentos de compras, (84%) dos hotéis pesquisados, tem uma relação top to down com seus fornecedores e apenas (16%), tem esta relação um pouco mais colaborativa. A Tabela 6 trata do processo de acompanhamento da cadeia de suprimento.

Tabela 6. Processo de compra/entrega/estocagem/consumo.

No processo de compras de insumos e/ou bens duráveis sua empresa:	obs	%
-Acompanha o processo de produção/entrega/estocagem/consumo.	6	16,22
-Acompanha somente o processo de entrega/estocagem	22	59,46
-Acompanha o processo de consumo.	9	24,32
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>

Os dados da Tabela 6 corroboram com os resultados da Tabela 5, pois (59%) dos entrevistados afirmam que acompanham somente o processo de entrega e estocagem, e os mesmos (16%) que possuem uma relação maior com seus fornecedores, são os que acompanham o processo desde a sua produção. Um dado incoerente está em relação a quem somente (24%) acompanham o consumo, já que (76%) informaram que possuíam um controle interno.

Os dados referentes aos procedimentos adotados para a formação de parcerias na composição de custos do terceirizado são apresentados nas Tabelas 7 e 8.

Tabela 7. Processo de formação de parceria.

Se a sua empresa possui algum tipo de serviço externalizado como é o procedimento de formação custos.	obs	%
-Seu parceiro informa todos os seus custos para a composição do preço final evidenciando seu ganho (há a abertura total dos custos do parceiro).	8	21,62
-Seu parceiro informa somente os principais custos e evidencia seu ganho (há a abertura parcial dos custos do parceiro).	6	16,22
-Seu parceiro não informa seus custos, apenas lhe passa os custos praticados pela concorrência (não há a abertura dos custos do parceiro).	4	10,81
-É a sua empresa que impõe o valor a ser pago pelo serviço do parceiro	19	51,35
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100,00</i>

No processo de formação de parceria (43%) tem como base os preceitos da teoria de custos de transação, isto está coerente com os achados de Dacin et al [10], com suas visões críticas para aumentar seus entendimentos sobre decisões de seleção de parceiros. Dado interessante é de que (32%) afirma que não se desenvolveu parceria, isto está em desacordo quando eles afirmam (Tabela 2) que 78% da contabilidade é realizada por parceiro externo. Importante informar que o conceito de parceria apresentado no questionário, engloba a relação com fornecedores e com parceiros comerciais, nos quais aqui incluso também a concorrência.

Tabela 8. Procedimentos na formação de custos com o parceiro.

Em relação a outros produtos/serviços que seus clientes utilizam, sua empresa.	obs	%
-Procura conhecer o fornecedor, bem como sua política de preços	16	43,24
-Mantém contatos frequentes e participa na formatação do produto bem como de seu preço a ser cobrado do cliente	6	16,22
-Apenas indica ao cliente os fornecedores existentes	5	13,51
-Procura não se envolver, pois não é objeto principal de sua atividade	10	27,03
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100,00</i>

No processo de formação de custos dos produtos/serviços realizados por parceiros (fornecedores), mais de 50% é uma relação top to dow, ou seja, o elo mais forte impõe sua política de procedimentos. Isto é corroborado pelos dados da Tabela 9 em que 46% não abrem seus dados de custos aos seus parceiros na formação de custos do produto/serviço realizado pelo parceiro.

A abertura parcial de seus custos é considerada pelos

Tabela 9. Procedimentos quanto a OBA.

Quando da formação da relação com o parceiro sua empresa:	obs	%
-Abre ao parceiro sua planilha de custos de seus produtos/serviços	0	0,00
-Abre parcialmente sua planilha de custos, apresentando somente aqueles que estão ligados diretamente ao produto/serviço do parceiro	13	35,14
-Abre parcialmente sua planilha de custos, apresentando somente aqueles que não estão ligados diretamente ao produto/serviço do parceiro	7	18,92
-Não abre sua planilha de custos em nenhum aspecto relativo a atividade e/ou produtos e serviços	17	45,95
<i>Total das observações</i>	<i>37</i>	<i>100</i>

gestores como uma forma de evitar o oportunismo por parte dos parceiros, isto está coerente sob a ótica da OBA, de que somente um trabalho de longo prazo das empresas em redes fornece uma boa infraestrutura para a prática do livro aberto, na qual compreendem relações de rede com base na confiança [27].

C. CONHECIMENTO DOS GESTORES DAS RIOS E DA GCI

A terceira etapa da pesquisa teve como objetivo conhecer o nível de conhecimento e concordância sobre diversos aspectos das relações interorganizacionais e da gestão de custos interorganizacional. Na Figura 10 apresenta-se o nível de conhecimentos dos gestores.

Nível de Conhecimento do Gestores	Desconhecimento Total		Conhecimento Médio/Parcial		Conhecimento Pleno		Total
	Obs	%	Obs	%	Obs	%	
-Quanto ao que é uma relação interorganizacional.	4	10,81	17	45,95	16	43,24	37
-Quanto ao que é uma gestão interorganizacional de custos.	5	13,51	17	45,95	15	40,54	37
-Quanto ao que é uma contabilidade enxuta * (lean accounting).	10	27,03	16	43,24	11	29,73	37

Figura 4. Nível de Conhecimento em relação as RIO, GCI e Lean accounting

Esta Tabela indica que há um significativo número de gestores que possuem conhecimento pleno sobre o que é uma RIO e uma GCI, representando em ambos os casos mais de (40%).

Já o conhecimento parcial supera os (45%), indicando que os gestores têm sim uma percepção sobre a RIO e a GCI. Para validar as respostas dos gestores sobre a GCI, introduziu-se na pesquisa uma questão referente à Contabilidade Enxuta (lean accounting). Na validação do questionário da pesquisa foi necessário definir o que é contabilidade enxuta, mesmo assim, o percentual de desconhecimento pode ser considerado alto (27%), se comparado que a GCI é uma ferramenta

de gestão e tem na contabilidade um dos seus principais instrumentos.

Para finalizar a Figura 11 aborda a concordância ou não do gestor hoteleiro em relação a diversos aspectos ligados às RIOS e às GCIs. Os achados indicam que para os gestores das empresas hoteleiras pesquisadas, em relação às práticas das RIOS e das GCIs, é importante que seu parceiro obtenha benefícios (70%), tenha credibilidade (67%) e inspire confiança (65%). Também considera que havendo possibilidade, haverá oportunismo por parte do parceiro (62%), considera seu benefício próprio (59%) e a gestão desta relação (57%).

Os resultados encontrados são coerentes com Bachmann e Zaheer (2008), que em seus pontos de vista definiram confiança como a expectativa de que a contraparte se comportará de maneira confiável, previsível e justa, em especial quando o potencial para o oportunismo está presente.

Nível de concordância quanto as relações com outras organizações o Sr (a):	Discordância Total		Concordância Parcial		Concordância Plena		Total
	Obs	%	Obs	%	Obs	%	
-Considera importante a questão de confiança:	3	8,11	10	27,03	24	64,86	37
-Considera importante a questão de credibilidade:	3	8,11	9	24,32	25	67,57	37
-Considera importante a questão da gestão desta relação:	2	5,41	14	37,84	21	56,76	37
-Considera importante a questão dos benefícios que sua empresa obtém:	0	0,00	15	40,54	22	59,46	37
-Considera importante a questão dos benefícios que seu parceiro obtém:	2	5,41	9	24,32	26	70,27	37
-Considera que exista oportunismo como há a possibilidade	2	5,41	12	32,43	23	62,16	37
-Realizo planejamento (orçamento e estratégico) e acompanhamento mensalmente os resultados (orçado x real):	5	13,51	18	48,65	14	37,84	37

Figura 5. Nível de concordância dos gestores em relação a práticas de gestão.

Um aspecto interessante a ressaltar é o fato de que embora haja um conhecimento e concordância favorável às RIOS e às GCIs, apenas (38%), sugerem praticar em sua essência relações com seus parceiros, quando afirmam que fazem planejamento estratégico, orçamento, e acompanham os resultados apurados.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dos resultados observados neste estudo, confirma-se o tipo de constituição das empresas no Brasil, que é em sua maioria de micro (37%) e pequenas empresas (43%) sob a forma societária limitada (86%) e com controle de capital (78%) familiar. Apresentam sua gestão com (37%) sendo familiar sem formação profissional/acadêmica na área de hotelaria e (32%) familiar, mas com formação profissional/acadêmica na área de hotelaria.

Sob a ótica da gestão de custos interorganizacionais, este estudo procurou identificar o grau de conhecimento e habilidades dos gestores das empresas hoteleiras no município de Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil. Como resultado, concluiu-se que embora os gestores tenham mostrado um nível de conhecimento das RIOS e das GCIs, os resultados sugerem ser ainda incipiente a prática tanto das RIOS quanto das GCIs nas empresas de serviços de hospedagem (hotelaria) da cidade de Foz do Iguaçu. Um dos fatores que poderiam

explicar a prática incipiente das RIOs e das GCIs é o tipo de controle de capital (familiar) da maioria dessas empresas, e pelo modelo de gestão em que mais de 1/3 é familiar não profissional.

A entrada no mercado local de grandes redes tende a propiciar uma evolução no processo de gestão interorganizacionais de custos, principalmente nas empresas com unidade única e tipicamente as de controle e gestão familiar. Este indicativo fica claro quando mais de 60% dos gestores respondentes não informaram suas receitas médias por unidade habitacional, sob a alegação de ser esta uma informação estratégica da empresa, bem como mais de 37% também por este motivo não informaram seu custo médio por unidade habitacional, assim isto é um fator limitador da pesquisa.

Outro fator que limita este estudo é o número de retorno de respostas dos questionários, de uma população de 112 hotéis, apenas 37 o responderam. Embora o estudo se justifique por Foz do Iguaçu ser o 5º maior município brasileiro em número de leitos, com mais de 21.900 leitos. Diante disso, este estudo não pode ser extrapolado do universo pesquisado. Para novas pesquisas, além da ampliação á nível nacional, recomenda-se pesquisar, de que forma os gestores dos hotéis atuam no gerenciamento das RIOs e das GCIs.

Referências

- [1] AGNDAL, H.; NILSSON, U. Supply chain decision-making supported by an open books policy. *International Journal of Production Economics*. v. 116, n.1, p. 154-167, 2008.
- [2] AGUIAR, A. B. REZENDE, A. J. ROCHA, W. Uma análise da complementaridade entre gestão interorganizacional de custos e open-book accounting. *Revista BASE*. Vol. 5 Jan/abril 2008. São Leopoldo RS. 2008.
- [3] BACHMANN, R. ZAHEER, A. A confiança nas relações interorganizacionais, in: *The Oxford Handbook of Interorganizational Relations*. New York: Oxford Press, 2008.
- [4] BALESTRIN, A.; VERSCHOORE, J. Redes de cooperação empresarial. Estratégias de gestão na nova economia. Porto Alegre. Bookman, 2008.
- [5] BRASIL. Ministério do Turismo – MTUR. Classificação dos meios de hospedagem. Disponível em: <http://www.classificacao.turismo.gov.br/MTUR-classificacao/mtur-site/>. Acesso em 01 dez. 2014.
- [6] SECRETARIA DA RECEITA FEDERAL. Legislação. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/aceso-rapido/legislacao>>. Acesso em 03 dez. 2014.
- [7] CASTELLS, M. A Era da informação: economia, sociedade e cultura. Volume I – A Sociedade em rede. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001.
- [8] COAD, A. F. CULLEN J. Inter-organisational cost management: Towards an evolutionary perspective. *Management Accounting Research* n.17, P, 342–369, 2006.
- [9] COOPER, Robin. SLAGMULDER, Regine. Supply chain development for the lean enterprise: interorganizational cost management. New Jersey: The IMA Foundation for Applied Research, Inc. 1999.
- [10] Strategic cost management: expanding scope and boundaries. *Journal of Cost Management*, v. 17, n. 1, p. 23-30, jan/apr 2003.
- [11] Cost analysis outside the organization. *Cost Management*. Boston. v.18, n. 3, pg. 44-53 May/June 2004.
- [12] CROOK, T.R., KETCHEN, D.J., SNOW, C.C. Competitive edge: a strategic management model. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* v, 44 n, 3 pg, 44–53. 2003.
- [13] DACIN, T. REID, D. RING P. S. Alianças e joint ventures: o papel da seleção de parceiros a partir de uma perspectiva de imersão, in: *The Oxford Handbook of Interorganizational Relations*. New York: Oxford Press, 2008.
- [14] DUBOIS, A. Strategic Cost Management across boundaries of firms. *Industrial Marketing Management*. v. 2, n. 5, pg. 365-374, 2003.
- [15] EMBRATUR. Empresa Brasileira de Turismo. Dados estatísticos. Disponível em: http://www.dadosefatos.turismo.gov.br/dadosefatos/estatisticas_indicadores/estatisticas_indicadores_turismo_mundial/. Acesso em 01 Dez. 2014.
- [16] ENZ, C.A. Hospitality strategic management: concepts and cases. New Jersey. Ed. JohnWiley. 2010.
- [17] FARIA, A. C., SOARES, C., ROCHA, W., e ROSSI, G. B. A prática da gestão de custos interorganizacionais em uma montadora de veículos do Grande ABC. XXXVI EnAnpad, Rio de Janeiro, 2012.
- [18] FIEDLER, M., Welpe, I. Antecedents of cooperative commercialisation strategies of nanotechnology firms. *Research Policy*, V. 39 n. 3, pg. 400-410. 2010.
- [19] FINK, Arlene. The survey handbook. Thousand Oaks, Sage, The Survey Kit, v.1. 1995.
- [20] GOLDRATT, Eliyahu M. What Is This Thing Called Theory of Constraints And How Should It Be Implemented? New York, North River Press, 1990.
- [21] A Síndrome do Palheiro: Garimpando Informações num Oceano de Dados. São Paulo, Educador Editora, 1992.
- [22] GOLDRATT, Eliyahu M. COX, Jeff. A Meta - Ed. Ampliada. São Paulo, Educador Editora, 1994.
- [23] GULATI, R.; NOHRIA, N.; ZAHEER, A. Strategic networks. *Strategic Management Journal*, v. 21, pg. 203-215, 2000.
- [24] HARRISON, J.S. Strategic analysis for the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*. v 44 n, 2 pg. 139-152. 2003.
- [25] HOPPEN, N. LAPOINTE, L. e MOREAU, E. Um guia para a avaliação de artigos de pesquisas em sistemas de informações. READ, 7ªed. 1996.
- [26] JOHNSEN, Thomas E. LAMMING, Richard C. e HARLAND, Christine M. Inter organizational relationships, chains and networks: a supply perspective, in: *The Oxford Handbook of Interorganizational Relations*. New York: Oxford Press, 2008.
- [27] KAJUTER, P.; KULMALA, H. L. Open-book accounting in networks: potential achievements and reasons for failures. *Management Accounting Research*, v. 16, n. 2, p. 179-204, 2005.
- [28] OMT – Organización Mundial del Turismo. Panorama OMT del turismo mundial. Disponível em <http://www2.unwto.org/es>. Acesso em 10 de dez. 2014.
- [29] PINSONNEAULT, A. & KRAEMER, K. L. Survey research in management information systems: an assesment. *Journal of Management Information System*, 1993.
- [30] SHANK, J. K; GOVIDARAJAN, V. A Revolução dos custos: como reinventar e redefinir sua estratégia de custo para vencer em mercados crescentemente competitivos. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.
- [31] SHARMA, A., UPNEJA, A. Factors influencing financial performance of small hotels in Tanzania. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 17 (6/7), 504-515, 2005.
- [32] SINDHOTEIS. Dados do setor hoteleiro de Foz do Iguaçu. Disponível em: <http://www.sindhoteisfoz.com.br/index.php/imprensa/dados-do-setor>. Acesso em: 09 dez. 2014.
- [33] SOUZA, B. C. Fatores condicionantes da gestão de custos interorganizacionais. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade). Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2008.
- [34] SOUZA, B. C.; ROCHA, W. Gestão de custos interorganizacionais: ações coordenadas entre clientes e fornecedores para otimizar resultado. São Paulo: Atlas, 2009.
- [35] STAKE, R. Case Studies. In: DENZIN, N.; LINCOLN, T. *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage, 2005, p. 108-132.
- [36] TAVITIYAMAN, P. QU, H. e, ZHANG, H. Q. The impact of industry force factors on resource competitive strategies and hotel Performance. *International Journal of Hospitality Management*, n. 30, p. 648-657, 2011.
- [37] VELUDO, M. L.; MACBETH, D. K.; PURCHASE, S. Partnering and relationships within an international network context. *International Marketing Review*, v. 21, n. 2, p. 142-151, 2004.
- [38] WILLIAMSON, O. E. *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*. Yale University. 1985.
- [39] WINDOLPH, M, MOELLER, K. Open-book accounting: reason for failure of inter-firm cooperation? *Management Accounting Research*, n. 23, p. 47-60, 2012.



JOSÉ ANTONIO CESCON

Doutor em Ciências Contábeis pela Unisinos (2018), Mestre em Contabilidade e Controladoria pela Unisinos (2004), Especialização em Auditoria e Perícia Contábil pela UEM (2000), Graduação em Ciências Contábeis pela Facisa (1984).



ANTÔNIO CARLOS BRUNOZI JUNIOR

Doutor em Ciências Contábeis pela Unisinos e Mestre em Administração Pública pela Universidade Federal de Viçosa (UFV). Atualmente é professor adjunto na Universidade Federal de Viçosa - vinculado ao Departamento de Administração e Contabilidade (DAD).



LIDIANE DOS SANTOS SILVA

Doutoranda em Ciências Contábeis pela FUCAPE - ES - Mestre em Ciências da Religião FUV - ES (2017), Especialista em Gerência Contábil, Auditoria e Controladoria pela FACINTER-PR (2005), Graduada em Ciências Contábeis pela PUC - GO (2002).

...

...

A INFLUÊNCIA DA SÍNDROME DE BURNOUT NA MOTIVAÇÃO ORGANIZACIONAL

JOSIANA DA SILVA ROCHA,
RANIELE ROMANO DOS SANTOS,
JOSÉ CARLOS DE MIRANDA.

RESUMO - Este estudo avalia a influência da Síndrome de Burnout (SB) na motivação organizacional, examinando os fatores que atuam na diminuição de sua prevalência. Bibliograficamente, visa perceber elementos que contribuem para esta e outras pesquisas. De cunho bibliográfico, com base em levantamentos primários, determinados através de artigos e periódicos científicos, utiliza de método descritivo, com abordagem qualitativa. Diante do estudo verificou-se que ações, voltadas à motivação organizacional, corroboram para minimização desse distúrbio.

PALAVRAS-CHAVE - Síndrome de Burnout; Distúrbio Mental; Estresse Ocupacional; Motivação organizacional.

I. INTRODUÇÃO

A Síndrome de Burnout (do inglês *to burn out*, algo como queimar por completo) é caracterizada como um distúrbio psíquico de caráter depressivo, decorrente de esgotamento físico e mental intenso, Herbert J. Freudenberger define a mesma como "(...) um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional" [7], [10]. Trata-se, conforme supramencionado, de um distúrbio mental desencadeado por estresse crônico e/ou extensivo que possui importância médica, explícita primordialmente em organizações de extensas atividades laborativas. Na contemporaneidade, a taxa de incidência demonstra que há mesma vem afetando diversos países [11].

No Brasil é considerada como um fator preocupante para autoridades responsáveis por implementações de políticas de saúde ocupacional, pois, ocorre prevalência de casos em todo território da federação [20]. Em um levantamento de dados concernente a produção científica sobre a SB no Brasil, realizado por Carlotto [4], fora explícito na maioria das pesquisas que as categorias profissionais mais analisadas são a de professores e colaboradores da área de saúde.

Os sintomas apresentados pelos indivíduos acometidos pela SB estão intrinsecamente relacionados à perda de motivação e da realização pessoal no âmbito trabalhista, havendo acometimento dos fatores cognitivos e afetivos, fator esse preponderante para o desenvolvimento de comportamentos negativos para com a empresa e clientes [16]. A mesma pode apresentar-se por intermédio de mal-estar físico e mental caracterizando o perfil 1 da afecção e mediante ao sentimento de culpa e somatória de todos os sintomas supramencionados

ocorre apresentação do perfil 2 [9].

As grandes empresas que buscam realizar atividades condizentes a motivação organizacional têm auxiliado para que as necessidades se transformem em objetivos, projetos e metas, pois a compreensão da motivação no local de trabalho corrobora na amplitude da qualidade de vida dos funcionários e no comportamento dos mesmos [9]. Outro fator crucial para implementação da mesma nas organizações, está diretamente ligado ao incentivo do funcionário em amplos aspectos, a título de exemplo: sabias decisões, desenvolvimento pessoal, profissional, dentre outros [18]. Vale ressaltar que o rendimento empresarial esta interligado a esse parâmetro, pois, ausência da motivação organizacional é uma das causas para queda dos faturamentos podendo conseqüentemente evoluir para uma crise interna [23].

Embora o Brasil apresente estudos condizentes aos diversos comportamentos da SB, a mesma ainda é considerada um importante problema de saúde pública que vem constantemente afetando às mais diversas áreas de atuação profissional, primordialmente docência e saúde. A SB explícita fortes padrões psicossociais sendo demonstrada como um distúrbio mental que possui altos parâmetros de risco para os indivíduos afetados [2].

A análise do banco de dados bibliográficos realizada mediante a portabilidade da Biblioteca Virtual em Saúde (BVS), Ministério da Saúde, propõe a relevância dos estudos referente à esta doença, demonstrando a prevalência da mesma e explicitando sua decorrência que geralmente esta associada ao estresse crônico do trabalho, fatores esses que favorecem para implementações de medidas de motivação nas organi-

zações trabalhistas cujo principal objetivo esta centrado na minimização do distúrbio.

Diante do exposto, a motivação organização é considerada um forte parâmetro que influencia positivamente na minimização e diminuição da SB, pois são empregados valores construtivos que atraem satisfação, animação e motivação afetando diretamente na vida ocupacional dos cidadãos. Esse distúrbio dispõe preocupação tanto para os colaboradores expostos às probabilidades de desenvolver quanto às autoridades de saúde, tornando-se notório a expressiva importância do tema para saúde pública.

Dessa maneira, à pesquisa expressa relevância, pois propiciam informações sobre a influência da motivação organizacional na SB, viabilizando um maior conhecimento para os colaboradores de uma data empresa, órgãos públicos que trabalhem com a gestão ocupacional e para comunidade, auxiliando para a instalação de medidas preventivas e de controle.

II. METODOLOGIA

A utilização da pesquisa bibliográfica neste trabalho consiste, inicialmente, no fichamento de informações e dados que servem de base para a construção da investigação proposta a partir do problema delimitado. Buscamos traçar um pequeno histórico sobre a Síndrome de Burnout (SB) e a pesquisa ajuda-nos a identificar respostas sobre a pergunta formulada: que fatores motivacionais podem influenciar na prevalência da SB?

A partir da pesquisa bibliográfica pode-se descobrir qual o melhor método a ser utilizada para produzir respostas ao trabalho proposto. E escolhemos e descritivo por ser o mais adequado. Este método é uma ferramenta que busca fornecer avaliação detalhada da (SB). Em pesquisas médicas, estudos de prevalência descrevem com detalhes esta síndrome e estudiosos confiam na mistura das observações, se eles forem cuidadosos para não afetar o fenômeno observado. E buscamos em arquivos, baseada na análise de registros e dados pré-existentes, dados que nos auxiliam e balizam a escolha deste método. E para solidificar melhor nossas observações utilizamos a abordagem qualitativa para respaldar nossa pesquisa, abordagem esta que a capacidade de identificar e analisar dados que não podem ser mensurados numericamente. Podemos citar como exemplo, neste estudo, justamente, a observação e análise de sentimentos, percepções, intenções e comportamentos.

Os resultados desta pesquisa não são apresentados através de recursos estatísticos. Os dados obtidos não são, portanto, tabulados para obtenção de resultado. São apresentados através de estudos de relatórios, que enfocam os pontos de vista bibliográficos. É muito comum lançar mão deste tipo de pesquisa quando se realiza um trabalho acadêmico para estudar matérias onde o campo de trabalho não é prático e foi isso que fizemos.

A. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo trata também de uma pesquisa sistemática. De acordo com LAKATOS e MARCONI (2003), um estudo realizado mediante exame minucioso de trabalhos já produzidos mensurados mediante livros, artigos e documentos que dizem respeito a um determinado tema constitui uma revisão sistemática.

É também caracterizada como uma pesquisa descritiva, pois ocorre a descrição dos fatores pertinentes a ideia central, sendo retrospectiva de abordagem qualitativa, visto que se utilizaram palavras para descrição dessa aprendizagem. Fora realizada com base em levantamentos primários, determinados através de artigos e periódicos científicos disponibilizados pela Biblioteca Virtual em Saúde (BVS). Para mensuração dos artigos utilizou-se os marcadores booleanos AND, OR, AND NOT.

B. TÉCNICA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para levantamento bibliográfico que discorre acerca da temática abordada neste estudo fora também realizada busca em bases de dados; Scientific Electronic Library Online (SciELO), PubMed e Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE). Os descritores utilizados foram obtidos da lista de Descritores em Ciências da Saúde (DeCS), a título de exemplo: SB, motivação ocupacional, prevalência da SB, valores organizacionais, qualidade de vida e esgotamento profissional.

Para análise foram recrutados e selecionados artigos e periódicos que se encontravam na língua inglesa, espanhola e portuguesa cujos respectivos textos possuíam acesso livre com publicações entre 2005 a 2015. Para consecução bibliográfica houve dois períodos, o primeiro ocorreu entre 26 e 28 de dezembro de 2017, sendo o segundo realizado nos dias 02 e 04 de janeiro de 2018. Os artigos que apresentaram características antagônicas a da pesquisa em questão foram excluídos, vale enfatizar que houve análise criteriosa do título, tipo de estudo, objetivos, metodologia, resultados e referências. Após à triagem supramencionada obteve 21 estudos para execução desse estudo.

C. COMITÊS DE ÉTICA EM PESQUISA

Este estudo não necessitou de aprovação de Comitês de Ética em pesquisa, pois os dados levantados possuem acesso livre. Todavia devido à mensuração de dados secundário os pesquisadores estiveram atentos às normas da Resolução 466 de dezembro de 2012, assegurando sigilo das informações recrutadas.

III. DISCUSSÃO

Mediante exame detalhado das publicações recrutadas para o levantamento do presente estudo, fora possível examina 21 publicações concernentes à temática abordada, demonstrando de forma significativa que a SB tem se apresentado na sociedade contemporânea, evidenciando uma resistência no padrão de prevalência dessa afecção. Outro fator preocupante

é que a mesma tem acarretado fatores prejudiciais à saúde dos profissionais acometidos.

Trigo, Teng e Hallak [21] ao realizarem uma revisão bibliográfica, reportam que a SB exibe uma prevalência incerta, no entanto, denotam que é inquéritos apontando um número expressivo de indivíduos acometidos e que o distúrbio acarreta sérios problemas para profissional, estando subdivididos em três níveis: individual (atingindo o bem estar biopsicossocial), profissional (acarretando desenvolvimento insatisfatório) e organizacional, nesse nível, ocorre o surgimento de crises internas nas organizações de trabalho ocasionando a diminuição da qualidade dos serviços prestados.

Fazendo uma ressalva, vale frisar, que a SB exibe fortes fatores negativos para as pessoas acometidas, pois, sentimentos e condutas inapropriadas relacionadas ao âmbito trabalhista são explícitas o que favorece para o desenvolvimento de sintomas mais agressivos. Aceves et al (2006) constataram que esse distúrbio apresenta múltiplas consequências, dentre elas; ‘capacidade de desenvolver afecções psiquiátricas’, ‘condições desfavoráveis no contexto organizacional’, ‘ausência trabalhista’, ‘relutância ao coletivismo’, entre outras, chegando atingir até mesmo a vida sexual por desencadear desordem nas funções sexuais.

Diversos estudos analisados descreveram o estresse como uma característica desenvolvida da SB, bem como, uma sintomatologia clássica da doença. Outro fator analisado é que algumas pesquisas apontam o desenvolvimento do estresse em virtude da má organização institucional, sendo necessário programar ações voltadas para organização motivacional das empresas [3]. Pereira et al [17] identificaram através de uma revisão sistemática, à sintomatologia e prevenção da SB, fora possível detectar que às organizações e/ou administração da empresa são responsáveis pela implementação de medida preventiva, estando relacionada ao contexto organizacional, mediante reconhecimento da cultura de valorização, capacitação profissional, investimentos físicos e quando possível realização de mudanças na organização de recursos humanos.

Borges et al [2] ao analisar a relação entre os valores organizacionais e os níveis da SB, constataram que às organizações possuem papéis intercessores na relação entre os valores de uma data empresa e a SB, pois os fatores para o desenvolvimento desse distúrbio dependem também da caracterização geral da cultura organizacional.

Dentre os fatores existentes na organização motivacional que podem influenciar beneficemente na SB, os principais analisados fora: reduzir sobrecarga, melhorar os recursos, melhorar o ambiente trabalhista, ofertar premiações mediante alcance de metas, contribuir para melhora do relacionamento coletivo dentro das instituições e adequar uma boa cultura empresarial [2].

De modo comparativo cabe expor uma pesquisa realizada por Neves et al [12] que apontam a importância da cultura trabalhista e o apoio organizacional aos profissionais de uma dada área, afirmando, que a prevenção desse distúrbio é necessária para garantir um serviço de qualidade aos clientes.

O estudo demonstra de forma significativa que a organização motivacional tem cada vez mais influenciado favoravelmente para minimização da síndrome em questão. Dantas [7] ao estudar a relação da saúde organizacional e a SB em profissionais da área de saúde e da educação de três escolas e hospitais, afirma que se faz viável estabelecer vínculos, visto que, oferece benefícios para empresa e trabalhador. Outro ponto de destaque identificado nos artigos pesquisado relaciona-se ao desafio dos gestores em manter os funcionários motivados, pois, torna-se um fator relacionado à satisfação individual, vale frisar, que essa satisfação está em constante mudança.

Ao realizar a consecução dos dados fora possível analisar os conceitos de motivação organizacional correlacionando assim com o efeito da mesma diante da SB. Observamos frente as publicações revisadas que há prevalência desse distúrbio, sendo analisado minuciosamente inquéritos que apontam a importância da introdução da motivação empresarial [2], [5], [7], [19]. Rodrigues, Neto e Filho [19] ao executarem um estudo com 333 funcionários públicos de seis órgãos estaduais e um municipal em Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil, observou que as boas metas institucionais têm demonstrado expressiva relevância para que o trabalho realizado seja satisfatório.

Ressalta-se que a SB tem se constituído em virtude do estresse crônico sendo decorrente de pressões emocionais, conforme supramencionado. Crepaldi [5] ao apresentar os conceitos de estresse e motivação, bem como a importância deles na qualidade de vida dos profissionais e no êxito das empresas, observou que, quando ocorrem baixos níveis de motivação extrínseca e intrínseca os funcionários tendem a desenvolverem o estresse emocional.

A compreensão dessa pesquisa certifica que a produtividade do trabalho está associada à motivação, ou seja, quanto mais motivado o funcionário está, maior será a sua capacidade e eficiência para desenvolver um trabalho satisfatório. Madruga [9], retrata que a mesma possui capacidade de atuar energeticamente estimulando o desempenho por intermédio do plano psicológico individual com humor, disposição e ânimo favorecendo beneficemente na saúde dos trabalhadores.

A pesquisa bibliográfica realizada explicitou dados que fora determinado frente a estudos alusivos a SB e aos elementos motivacionais associados a minimização da prevalência da mesma, na classe empresarial. Objetivamos efetivar um breve histórico da SB e apontar possíveis elementos motivacionais que demonstram probabilidades de redução da prevalência dessa afecção. Descrevemos então, a produção científica efetiva mediante a literatura analisada. Tais dados quando averiguados em conjunto, mostraram crescimento de estudos que se referem à ideia central até aqui explorada, estabelecendo a importante execução de futuras pesquisas que visem discernir elementos de risco que sejam capazes de contribuir para a elevada prevalência desse distúrbio e, dessa maneira, apontar os motivos que levam ao adoecimento da população laborativa. Com isso, podem também contribuir para o desenvolvimento de políticas de saúde ocupacional

que expressem relevância na melhora da qualidade de vida dos profissionais expostos.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto podemos mencionar que a SB ainda se configura como um sério problema de saúde ocupacional, havendo prevalência da mesma na sociedade contemporânea. A motivação organizacional tem influenciado sobre o presente distúrbio, fazendo-se necessário que às empresas adotem sistemas que minimizem os índices dessa doença.

As implicações dessa afecção sobre a vida profissional do trabalhador causam prejuízos psicossociais, bem como para às instituições em si. Todavia, é de suma importância implementar ações voltadas para o contexto preventivo da SB, visando não acarretar problemas futuros para o trabalhador e empresa.

Referências

- [1] ACEVES, AXAYACALT GUTIÉRREZ GUILLERMO; LÓPEZ, ÁNGEL CELIS MIGUEL; JIMENEZ, MORENO SERGIO; SERRATOS FARIAS FELIPE; CAMPOS, DE JESÚS SUÁREZ JOSÉ. Síndrome de burnout. Arch Neurocién (Mex) Vol. 11, No. 4: 305-309, 2006 ©INNN, 2006. Acessado em 08 de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>.
- [2] BORGES, LIVIA OLIVEIRA et al. A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. Psicol. Reflex. Crit. 2002, vol.15, n.1, pp.189-200. ISSN 0102-7972. Acessado em 19 de fevereiro de 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722002000100020>.
- [3] BENETTI ERR; STUMM EMF; IZOLAN F; RAMOS LP et al. Variáveis de Burnout em profissionais de uma unidade de emergência hospitalar. CogitareEnferm 2009; 14(2):269-77.
- [4] CARLOTTO MS, CÂMARA SC. Propriedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. Estudos Psicol (Campinas). 2007;24(3):325-32.
- [5] CREPALDI, SIMONE CRISTINA PINHEIRO. Avaliação do nível de estresse e motivação de uma gerência de obras. 2013. 39 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização) –Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.
- [6] DANTAS, ETIENNE ANDRADE DE MEDEIROS. A Relação entre a saúde organizacional e a Síndrome de Burnout. 2003. 114 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia, Sociedade e Qualidade de Vida) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2003. Acessado em 01 de fevereiro de 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/17443>.
- [7] FREUDENBERGER, HERBERT J. Staff Burn-Out First published: January 1974.
- [8] GIL-MONTE, P. R., CARLOTTO, M. S., & CÂMARA, S. Validation of the Brazilian version of the “Spanish Burnout Inventory” in teachers. 2010 Revista de Saúde Pública, 44, 140-147.
- [9] LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. Fundamentos de Metodologia Científica. 5. ed. São Paulo: Atlas 2003.
- [10] LYRA, JANUARIO HOTTIS GLACIENE. Síndrome de Burnout: Esgotamento profissional, estresse, sintomas e o caminho para a liberdade docente. Acessado em 02 de janeiro de 2018. Disponível em https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/burnout_artigo_gal.pdf.
- [11] MADRUGA, ELDA LÚCIA PAIVA. A motivação dos funcionários do Banco do Brasil na região metropolitana do Recife para a participarem de programas sociais e voluntariado empresarial: um exame com base na Teoria da Expectância. 2006. Disertação, Faculdade Boa viagem-Recife.
- [12] MASLACH C, SCHAUFELI WB; LEITER MP. Job burnout. Annual Review Psychology, (2001) 52, 397-422.
- [13] MELAMED, S., SHIROM, A., TOKER, S., BERLINER, S., e SHAPIRA, I. Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. 2006. Psychological Bulletin, 132, 327-353.
- [14] NEVES, FARIA VANESSA; OLIVEIRA, ÁUREA DE FÁTIMA ; ALVES, CASTRO PRISCILA. Burnout síndrome Impacto da Satisfação no Trabalho e da Percepção de Suporte Organizacional. Psico , ISSN 0103-5371, Vol. 45, Nº. 1, 2014 , pp. 45-54.
- [15] OLIVEIRA BORGES DE, LIVIA, TENORIO ARGOLO, JOÃO CARLOS, SANTOS BAKER, MARIA CHRISTINA; Os Valores Organizacionais e a Síndrome de Burnout: Dois Momentos em uma Maternidade Pública. Psicologia: Reflexão e Crítica. 2006. Acessado 03 de janeiro de 2018. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18819106> ISSN 0102-7922.
- [16] PEREIRA, AUGUSTO HEITOR; SANTOS, REGIANE DOS MÁRCIA; PEREIRA APARECIDA MARIA; FILIPINI, MARIA SÔNIA, CHAGAS, REGINATO LUCIENE. SÍNDROME DE BURNOUT: uma revisão de literatura. XVI Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e XII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba. 2012. Acessado em 23 de fevereiro de 2018. Disponível em: http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2012/analises/arquivos/0419_0634_01.pdf.
- [17] QUIRINO, LARISSA RICARDE GALVÃO. MOTIVAÇÃO versus NECESSIDADE: Um estudo dos funcionários da agência 0372 do Banco Itaú S/A. 2008. Monografia, Centro UNIVERSITÁRIO DE JOÃO PESSOA-UNIPÊ.
- [18] RODRIGUES, ALVES WESLEI; NETO, TEIXEIRA REIS MÁRIO; FILHO, GONÇALVES. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. Rev. Adm. Pública — Rio de Janeiro 48(1):253-73, jan./fev. 2014. Acessado em 20 de fevereiro de 2018. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/16077/14903>.
- [19] SILVA, TAVARES COSTA DA, LUDMILA; GIL-MONTE, PEDRO RAFAEL; DE FÁTIMA POSSOBON, ROSANA; BOVI AMBROSANO, GLAUCIA MARIA. Prevalência da Síndrome de Burnout em uma Amostra de Professores Universitários Brasileiros Psicologia: Reflexão e Crítica, vol. 26, núm. 4, 2013, pp. 636-642 Universidade Federal do Rio Grande do Sul Porto Alegre, Brasil.
- [20] TRIGO, T.R.; TENG, C.T.; HALLAK, J.E.C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. Revista de Psiquiatria Clínica, São Paulo, v.34, n.5, p.223-233, set./out. 2007. Acessado 25 de fevereiro de 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0101-60832007000500004.
- [21] TEIXEIRA, ELIZABETH. AS TRÊS METODOLOGIAS: Academia, da ciência e da pesquisa/Elizabeth Teixeira. 8.ed- Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.
- [22] WIESEL, GILBERTO. Motivação: Grande desafio. Disponível em: https://www.gilbertowiesel.com.br/html/artigos/grande_desafio.htm. Acessado em 04 de janeiro de 2018.

JOSIANA DA SILVA ROCHA

Especialista em Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR.



RANIELE ROMANO DOS SANTOS

Especialista em Gestão de Pessoas pela Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida – FESAR.





JOSÉ CARLOS DE MIRANDA

Doutor em Ciência, Tecnologia e Inovação, pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ. Professor da Faculdade de Ensino Superior da Amazônia Reunida - FESAR.

...

...

ANÁLISE DOS CUSTOS E DA PRODUTIVIDADE DA SOJA CONVENCIONAL E TRANSGÊNICA NO BRASIL NOS ANOS DE 2017 E 2018

JULIANE ANDRESSA PAVÃO,
SIMONE BERNARDES VOESE.

RESUMO - A pesquisa tem como objetivo analisar os custos e a produtividade da soja convencional e transgênica no Brasil no período de 2017 e 2018. Esse estudo se caracteriza como quantitativo e descritivo. Utilizou-se de dados secundários de custos da produção da soja, safras de 2017 e 2018, no Brasil, obtidos no site da Companhia Nacional de Abastecimento [4]. Os dados foram organizados numa planilha do Excel e posteriormente submetidos a testes estatísticos, como correlação de Spearman, teste T de Mann-Whitney e regressão linear múltipla, por meio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 24. Os achados evidenciam que existem distinções entre os custos e produtividade entre a soja convencional e transgênica. Uma vez que os custos com agrotóxicos explicam 49% da produtividade da soja transgênica, e ainda, os custos com agrotóxicos possui diferença estatisticamente significativa em comparação com a soja convencional. Além disso, os custos com agrotóxicos apresentaram alta correlação com a produtividade e os custos de fertilizantes, resultado esse não encontrado para a soja convencional.

PALAVRAS-CHAVE - Custos; Produtividade; Soja.

I. INTRODUÇÃO

A soja é um dos principais produtos vinculados à cadeia produtiva da agropecuária brasileira, sendo ofertado no formato de grãos, farelos e óleos para o abastecimento do mercado interno e externo [5]. Segundo a CONAB [4], o Brasil caracteriza-se como o segundo maior produtor mundial, sendo que em 2017, apresentou área superior a 33 milhões de hectares [18]. Srivastava et al. [17] investigaram a produção da soja e identificaram que o adubo químico, os fertilizantes químicos e as máquinas influenciam significativamente na produção de soja. Já Salam e Kamruzzaman [10] verificaram que escassez de fertilizantes químicos devido a preço alto, falta de disponibilidade de sementes de qualidade, falta de conhecimento técnico e calamidades naturais são barreiras da expansão das lavouras de soja em Bangladesh.

Com a adoção de tecnologia de alimentos, houve uma segmentação da produção de soja em convencional (soja NGM) e o da soja transgênica (soja OGM), conforme destacam Leitão et al. [9]. Os organismos geneticamente modificados (OGMs) ou também conhecidos como transgênicos são obtidos por meio da alteração da estrutura biológica no qual é “compostas por ácidos desoxirribonucleicos ou ácidos ribonucleicos, que sofrem alterações de origem genética a partir de técnicas que resultem no acréscimo ou na remoção de uma nova característica fenotípica e/ou genotípica” (MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, 2015 apud TABOSA et al., 2017, p. 45). Essa alteração tem como objetivo obter

características diferentes das plantas naturais a fim de melhorar sua resistência a doenças, pragas e herbicidas, aumentando os compostos nutricionais, dando maior facilidade de processamento, melhor conservação, entre outras melhorias, porém vem sendo alvo de várias críticas [5].

Phélinas e Choumert [9] estudaram a sustentabilidade em longo prazo no cultivo de soja geneticamente modificada na Argentina. Os autores afirmam que as implicações ambientais da biotecnologia agrícola parecem alarmantes e a sustentabilidade em longo prazo das culturas OGM é altamente questionável [9]. Porém Silveira e Rezende [16] mencionam que existem afirmações em relação à redução de custos com os OGM em comparação a soja convencional, mas as evidências ainda não são sólidas. Dessa forma, a fim de auxiliar na elucidação desses argumentos contraditórios, esse estudo tem como problema a ser investigado: Qual a diferença entre os custos e a produtividade da soja convencional e transgênica no Brasil? A pesquisa tem como objetivo analisar os custos e a produtividade da soja convencional e transgênica no Brasil na produção de 2017 e 2018.

O estudo se justifica devido à necessidade de maiores informações a respeito dos custos e produtividade da soja convencional e transgênica. Bem como, pelo fato dos produtores enfrentarem problemas em relação à saúde financeira das propriedades, trazendo a análise de custos neste setor [2], sendo que o custo de produção agrícola é uma excepcional ferramenta de controle e gerenciamento das atividades produ-

tivas e de geração de informações relevantes para as tomadas de decisões pelos produtores rurais [4].

II. REFERENCIAL TEÓRICO

Com o crescimento da população é necessário um número crescente de alimentos que são providos por meio da agricultura [16]. Dessa forma, a soja passou a ser um dos grãos mais produzidos e consumidos no mundo nas últimas três décadas [5].

O Brasil é o segundo maior produtor mundial de soja ficando atrás apenas dos Estados Unidos [4]. Porém, previsões indicam que o Brasil irá ultrapassar os Estados Unidos em 2018, assumindo a posição de maior produtor da soja pela primeira vez na história [11]. Os produtores de soja brasileiros vêm expandindo a área de plantio da soja pelos últimos 12 anos a fim de atender a demanda asiática [7]. A ultrapassagem do Brasil nos Estados Unidos como maior produtor do grão pode ocorrer devido melhorias logísticas, ganhos do plantio do milho como uma cultura de rotação, que aumentam o rendimento dos agricultores [11].

Segundo dados do CONAB [4], a soja é a cultura agrícola que apresenta maior volume de produção no Brasil, representando aproximadamente 48% do total de grãos produzidos. A produção da soja foi consolidada no Brasil a partir dos anos de 1980 e é uma das principais cadeias produtivas da agropecuária brasileira, ofertando grãos, farelos e óleos para o abastecimento do mercado interno e externo [5].

Desde 1940 a soja vem sendo cultivada no Estado do Rio Grande do Sul, avançando duas décadas depois para os Estados de Santa Catarina e Paraná e passando a ter grande importância econômica na região sul do país. Já em 1969, a região sul era responsável por 98% de toda a produção brasileira da soja [4]. Porém a soja ultrapassa esses limites territoriais e passa a se expandir nas demais regiões do país, mesmo naquelas onde o clima não seria tão propício [5].

De acordo com Silveira e Resende [16], a primeira soja transgênica comercializada surgiu da transformação genética de plantas por meio da engenharia genética e difere da soja convencional por possuir um gene que apresenta resistência ao herbicida de ação total denominado de glifosato, o que facilita o controle das ervas daninhas. A princípio o seu uso se generalizou em algumas regiões, porém, ao mesmo tempo, surgiram reações com críticas com relação à segurança dessa tecnologia.

O Estado brasileiro que passou primeiramente a adotar o plantio da soja transgênica em grande escala foi o Rio Grande do Sul, por meio do ingresso de variedades clandestinas da Argentina, onde o plantio da soja transgênica já era liberado há mais tempo. A principal justificativa para o uso da soja transgênica seria diminuição de custo pelo menor número de pulverizações e produtos para combater ervas daninhas [16].

Segundo Espíndola e Cunha [5], a soja transgênica predomina na plantação brasileira no cenário atual, e ainda, deverá cobrir 93% da área total de plantação. A soja convencional produzida é apenas para atender ao nicho de mercado, prin-

cipalmente europeu, uma vez que esse mercado prefere pagar valores maiores para ter soja convencional.

Algumas cooperativas do Estado do Paraná, a fim de evitar possíveis barreiras às exportações, certificam que a sua produção seja de soja convencional. Ao mesmo tempo, por outro lado, a empresa multinacional detentora da patente do gene da soja modificada promulga uma inovação revolucionária tentando disseminá-la de forma generalizada, assegurando que essa tecnologia fornecerá comodidade e ganhos econômicos para os produtores [16].

A CONAB [4], a respeito da produtividade nas lavouras de soja convencional e transgênica, afirma que a evolução da produtividade nas lavouras de soja convencional tem crescimento semelhante ou até em casos superiores as lavouras de soja transgênica. Evidenciando que a opção por lavouras de soja convencionais ou transgênicas não é mais uma decisão embasada somente na obtenção de custos de produção mais eficientes. Ou seja, a opção pelo tipo de lavoura adotar deve buscar, não apenas a redução em seus gastos, mas também o mercado que se aspira atingir na comercialização do grão. Porém, o presente estudo se limita a investigar apenas as relações entre custos e a produtividade da soja convencional e transgênica, não adentrando em temas como o nicho de mercado. Dessa forma, com relação aos custos de produção da soja, estudos da CONAB [4], apontam que os custos mais representativos são os fertilizantes, os agrotóxicos, as operações com máquinas, as sementes e a depreciação de máquinas e implementos. Esses custos juntos representam quase 70% do custo total operacional.

Silveira [12] realizou entrevistas com sete atores do agronegócio para identificar argumentações sobre a soja transgênica. O autor verificou que argumentos positivos da soja transgênica foram: a praticidade de uso e o custo de produção mais baixo. Quanto aos argumentos negativos em relação à soja transgênica, verificou-se o maior custo das sementes transgênicas e dúvidas sobre sua produtividade.

Menegatti e Barros [8] realizaram um estudo comparativo de custos de produção de soja convencional e transgênica do Estado do Mato Grosso do Sul. Os autores identificaram um comportamento inferior dos gastos com herbicidas da soja transgênica em relação à soja convencional, além de apresentar menor custo por hectare de mão de obra. Já Bragagnolo et al. [1] analisaram os custos de produção da soja convencional e transgênica no Estado do Paraná e identificaram um menor custo para a produção da soja transgênica.

Silveira e Resende [16] buscaram determinar os fatores comparativos de custos de produção entre a soja convencional e a transgênica para subsidiar estratégias de decisão de atores do agronegócio. E verificaram que mesmo com a redução de custo pelo menor uso de herbicidas na soja transgênica, esse fato se minimiza diante o maior preço cobrado pela semente da soja transgênica, pela taxa tecnológica cobrada pelo uso do gene e pela menor produtividade.

Guzatti e Franco [7] estudaram os custos de produção e rentabilidade nas lavouras de soja convencional e transgênica no Estado do Mato Grosso nas safras de 2008 a 2014. Os

autores descobriram que a soja transgênica apresentou custos superiores com químicos e sementes quando comparado aos custos da soja convencional. Com relação à rentabilidade, verificou-se ser superior para a soja convencional, devido aos menores custos de produção.

Silveira e Rezende [16] mencionam que dentre os argumentos favoráveis à introdução da soja transgênica no Brasil, o fator custo é o mais enfatizado, porém, entre os argumentos negativos, é mencionada a sua baixa produtividade. Dessa forma, são necessários maiores esclarecimentos sobre esses argumentos, bem como, estudos mais aprofundados sobre a redução de custo com o uso da soja transgênica, pois ainda são escassos no Brasil e muitas vezes o contexto relacionado a soja transgênica é constituída por um desequilíbrio de argumentos.

III. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse estudo se caracteriza como quantitativo e descritivo. Utilizou-se de dados secundários de custos da produção da soja, safras de 2017 e 2018, no Brasil, obtidos no site da Companhia Nacional de Abastecimento [4]. Os dados foram organizados numa planilha do Excel e posteriormente submetidos a testes estatísticos, como correlação de Spearman, teste T de Mann-Whitney e regressão linear múltipla, por meio do software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 24. As variáveis investigadas foram custos de operações com máquinas, mão-de-obra, sementes, fertilizantes, agrotóxicos, depreciação, total de custos variáveis, total de custos fixos e produtividade por hectare (kg/ha). Obteve-se um total de 40 observações para o ano de 2017 e 2018, sendo 30 observações para a soja transgênica e 10 para a soja convencional. Essas observações foram submetidas ao seguinte protocolo de análise:

Na próxima seção os dados da soja convencional e transgênica serão analisados conforme o evidenciado na Tabela 1.

IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Tabela 2 mostra as estatísticas descritivas para a soja convencional. Verifica-se que a produtividade média da soja convencional para os anos de 2017 e 2018 foi de 3.208 quilos por hectare. O custo mais representativo foi o custo com agrotóxicos com média de R\$701,86 por hectare.

Já a Tabela 3 apresenta as estatísticas descritivas para a soja transgênica. A produtividade média é de 3.093 quilos por hectare, valor esse inferior em comparação com a soja convencional (vide Tabela 2). Interessante observar também que o desvio padrão da soja transgênica (327,66) é superior ao da soja convencional (175,17), ou seja, a produtividade da soja transgênica está suscetível a uma maior variação em torno do valor de produtividade média.

O custo médio com maior representatividade na soja transgênica foi os fertilizantes, sendo gasto em média, R\$570,42 por hectare. Com relação ao custo total médio, percebe-se um custo inferior para a soja transgênica, no valor de R\$2.859,05, já a soja convencional apresentou um custo total médio de R\$ 3.229,98.

Verifica-se nas Tabelas 2 e 3 a normalidade dos dados para a soja convencional e transgênica, pois de acordo com Marôco [10] os dados normais devem apresentar assimetria inferior a 3 e a curtose inferior a 10.

Apesar de ser verificadas por meio de estatísticas descritivas diferenças nos valores médios dos custos de produção da soja convencional e transgênica, é importante verificar se estas diferenças possuem validade estatística. Para tanto, foi realizado o teste de Mann-Whitney apresentado na Tabela 4.

Verificou-se por meio do teste T de Mann-Whitney a existência de diferenças significativas para os custos com fertilizantes, custos com agrotóxicos e o total de custos variáveis da produção da soja convencional e transgênica. As estatísticas descritivas apresentadas na Tabela 5 mostram que a média dos custos com fertilizantes, custos com agrotóxicos e o total de custos variáveis da produção da soja convencional são superiores aos custos da soja transgênica.

Tabela 5. Valores médios em reais para os custos que apresentaram diferença significativa

	Soja convencional	Soja transgênica
Fertilizantes/ha	680,68	570,42
Agrotóxicos/ha	701,86	546,47
Custos variáveis/ha	2277,42	1993,64

Importante ressaltar que, com relação a sementes, não foi verificada diferenças descritivas nem estatisticamente significantes, contrapondo o mencionado pela literatura em que a semente da soja transgênica possui maior valor [12]. Segundo os dados analisados, a soja convencional apresentou gasto médio com sementes no valor de R\$233,64 e a soja transgênica de R\$264,44. Porém o custo de sementes para a soja transgênica está sujeita a maior variação (desvio-padrão de R\$105,85 contra R\$32,78 da soja convencional).

Em busca de maior entendimento entre a produtividade e os custos de produção, realizou-se a correlação comparativa das variáveis entre soja convencional e transgênica.

Os resultados da correlação dos dados da soja convencional apontam que quanto maior o custo de sementes maior é a produtividade apresentando uma correlação positiva e significativa de 0,96. E ainda, verifica-se na Tabela 6, que os custos com fertilizante apresentou correlação negativa e significativa com a produtividade (-0,64) e os custos com sementes (-0,63). A Tabela 7 apresenta a correlação entre custos e produtividade da soja transgênica.

Já a soja transgênica mostrou forte correlação positiva entre os custos com fertilizantes e agrotóxicos (0,68) e os custos de agrotóxico com a produtividade (0,69), ou seja, quanto maior os custos de agrotóxicos utilizados maior será o custo de fertilizante e maior a produtividade.

Realizou-se também uma regressão linear múltipla tendo como variáveis independentes os custos de operações com máquinas, mão-de-obra, sementes, fertilizantes, agrotóxicos e depreciação, e como variável dependente a produtividade. Apenas os dados da soja transgênica atenderam os pressupos-

Tabela 1. Procedimentos de análise estatística

Etapa	Procedimentos	Objetivo	Suporte Teórico
1	Estatística descritiva	Descrever o conjunto de dados	Field (2009)
2	Assimetria e curtose	Verificar a normalidade dos dados	Marôco (2010)
3	Teste T de Mann-Whitney	Avaliar a diferença significativa entre os grupos da soja convencional e OGM	Field (2009)
4	Correlação de Spearman	Avaliar a correlação das variáveis para soja convencional e OGM	Marôco (2010)
5	Fator de inflação da Variância	Detectar a presença de multicolinearidade	Field (2009)
6	Regressão linear múltipla	Verificar o poder de explicação dos custos na produtividade da soja OGM	Field (2009)

Tabela 2. Estatísticas descritivas Soja Convencional (n=10)

	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Pa- drão	Assimetria	Curtos
Produtividade (kg/ha)	3208,00	3000,00	3500,00	175,17	0,79	-0,07
Operações com máq/ha	188,81	99,81	456,17	125,60	1,74	1,67
MOD/ha	42,42	0,00	282,82	95,44	2,28	4,77
Sementes/ha	233,64	200,00	300,00	32,78	1,19	0,64
Fertilizantes/ha	680,68	334,00	886,00	196,92	-1,12	0,34
Agrotóxicos/ha	701,86	469,58	967,64	159,51	0,02	-0,22
Depreciação/ha	473,52	171,62	1434,34	506,34	1,70	1,23
Custo variável/ha	2277,42	2056,62	2595,84	208,74	0,80	-1,25
Custo fixo/ha	502,01	184,20	1459,64	508,59	1,64	1,09
Custos operacionais/ha	2779,43	2252,92	3597,04	498,24	0,77	-0,61
Custo total/ha	3229,98	2394,47	4340,62	652,16	0,28	-0,98

Tabela 3. Estatísticas descritivas Soja Transgênica (n=30)

	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Pa- drão	Assimetria	Curtose
Produtividade (kg/ha)	3093,00	2200,00	3600,00	327,66	-1,05	2,51
Operações com máq/ha	187,99	92,16	374,31	69,43	0,95	0,60
MOD/ha	37,52	0,00	279,09	75,37	2,35	5,04
Sementes/ha	264,44	142,50	592,50	105,85	1,80	3,03
Fertilizantes/ha	570,42	280,68	795,80	157,01	-0,75	-0,70
Agrotóxicos/ha	546,47	244,32	872,49	157,03	0,10	-0,41
Depreciação/ha	266,21	108,45	585,53	128,28	1,21	0,97
Custo variável/ha	1993,64	1367,62	2619,22	337,09	-0,38	-0,36
Custo fixo/ha	316,30	148,38	612,78	123,99	0,93	0,32
Custos operacionais/ha	2309,95	1691,82	3232,00	380,90	0,21	-0,04
Custo total/ha	2859,05	2074,01	4176,14	471,67	0,85	1,33

tos da regressão, devido esse motivo não são apresentados os resultados para a soja convencional.

Uma vez já verificado a normalidade dos dados, deve-se analisar o Fator de inflação da Variância (VIF) para dar

Tabela 4. Teste de diferença de média para soja convencional e transgênica nos anos de 2017 e 2018

	Produtividade	Operações com máq/ha	MOD/ha	Sementes/ha	Fertilizantes/ha	Agrotóxicos/ha	Depreciação/ha	Custos Variáveis/ha	Custos Fixos/ha
U de Mann-Whitney	111,00	115,00	126,00	145,50	70,50	72,00	138,00	75,00	142,00
Wilcoxon W	576,00	170,00	181,00	200,50	535,50	537,00	603,00	540,00	197,00
Z	-1,23	-1,09	-0,86	-0,14	-2,48	-2,44	-0,37	-2,34	-0,25
Significância Assint. (Bilateral)	0,22	0,27	0,39	0,89	0,01*	0,01*	0,71	0,02*	0,80
Sig exata [2*(Sig. de unilateral)]	0,23	0,29	0,47	0,89	0,01	0,01	0,72	0,02	0,82

*A diferença de média é significativa no nível 0,05

Tabela 6. Correlações entre custos e produtividade na safra da soja convencional em 2017 e 2018

	Produtividade	Operações com máq/ha	MOD/ha	Sementes/ha	Fertilizantes/ha	Agrotóxicos/ha
Operações com máq/ha	0,390	-	-	-	-	-
MOD/ha	0,703*	0,701*	-	-	-	-
Sementes/ha	0,963**	0,380	0,703*	-	-	-
Fertilizantes/ha	-0,642*	-0,050	-0,703*	-0,634*	-	-
Agrotóxicos/ha	0,520	-0,270	0,030	0,410	-0,240	-
Depreciação/ha	-0,070	0,830**	0,350	-0,060	0,360	-0,390

*. A correlação é significativa no nível 0,05
 **. A correlação é significativa no nível 0,01

Tabela 7. Correlações entre custos e produtividade na safra da soja transgênica em 2017 e 2018

	Produtividade	Operações com máq/ha	MOD/ha	Sementes/ha	Fertilizantes/ha	Agrotóxicos/ha
Operações com máq/ha	0,190	-	-	-	-	-
MOD/ha	0,050	0,240	-	-	-	-
Sementes/ha	0,350	0,392*	0,000	-	-	-
Fertilizantes/ha	0,412*	-0,378*	-0,492**	-0,090	-	-
Agrotóxicos/ha	0,696**	-0,090	-0,300	0,000	0,683**	-
Depreciação/ha	0,396*	0,680**	0,130	0,230	0,080	0,270

*. A correlação é significativa no nível 0,05
 **. A correlação é significativa no nível 0,01

continuidade na análise de regressão. A Tabela 8 mostra que o maior valor de VIF é de 3,634 para a variável Operações com máquinas, sendo assim, os dados não possuem multicolinearidade [6].

A regressão linear múltipla mostrou-se significativa com um R² de 79%. As variáveis que se mostraram significativas (p < 0,05) e os respectivos coeficientes padronizados são: mão-de-obra (47%), agrotóxicos (49%) e depreciação (46%). Ou seja, a mão-de-obra, os agrotóxicos e a depreciação dos equipamentos e máquinas estão associados positivamente com a produtividade da soja transgênica.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo analisar as diferenças entre os custos de produção e a produtividade da soja convencional e transgênica no Brasil nas lavouras de 2017 e 2018. Por meio de análises estatísticas, pode-se concluir que existem distinções entre os custos de produção e produtividade entre a soja convencional e transgênica.

Verificou-se que os custos com agrotóxicos explicam 49% da produtividade da soja transgênica, sendo que os custos com agrotóxicos possuem diferença estatisticamente significativa em comparação com a soja convencional. E ainda,

Tabela 8. Coeficientes da regressão múltipla em soja transgênica para os anos de 2017 e 2018

	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	VIF
	B	Erro Padrão	Beta			
(Constante)	1990,295	192,165		10,357	0,000	-
Operações com máq/ha	-0,467	0,851	-0,099	-0,549	0,589	3,634
MOD/ha	2,054	0,473	0,473	4,341	0,000*	1,322
Sementes/ha	0,303	0,356	0,098	0,852	0,403	1,478
Fertilizantes/ha	0,272	0,351	0,130	0,775	0,446	3,158
Agrotóxicos/ha	1,031	0,282	0,494	3,661	0,001*	2,035
Depreciação/ha	1,181	0,393	0,462	3,003	0,006*	2,647
Variável Dependente: Produtividade						

os custos com agrotóxicos apresentou alta correlação com a produtividade e os custos de fertilizantes, resultado esse não encontrado para a soja convencional.

Alguns achados estão de acordo com a literatura pesquisada, no qual se apresentaram maiores custos totais de produção para a soja convencional e menor produtividade na soja transgênica [16]. Porém, no que se refere ao valor gasto com sementes, não se verificou diferença estatística significativa, sendo o valor da semente para a soja transgênica apresentou-se pouco mais caro em comparação com a soja convencional. Ao contrário do que afirmam Silveira e Resende [16], os quais mencionam que a semente da soja transgênica teria um maior preço cobrado devido à taxa tecnológica cobrada pelo uso do gene.

Esse estudo buscou reduzir os argumentos contraditórios presentes na literatura a respeito da produtividade e dos custos de produção para a soja convencional e transgênica. Porém os resultados encontrados não podem ser generalizados e possui algumas limitações, como o fato de possuir observações de diferentes regiões do Brasil que possuem distintas características climáticas, sendo esse um fator que motivar a produtividade, bem como, os custos de produção. Assim, sugere-se para futuras pesquisas investigar os custos e produtividade da soja convencional e transgênica em regiões com condições climáticas semelhantes, e ainda, uma análise que compreenda um maior período de tempo.

Referências

- [1] BRAGAGNOLO, C.; MAFIOLETTI, R. L.; SBISSIA, G. F.; TURRA, F. E. Análise dos custos de soja no Paraná: Convencional x Transgênica. Anais... XLIII Congresso Brasileiro de economia e Sociologia Rural. SOBER. Londrina-PR: 2007.
- [2] CALLADO, A. L. C.; ALMEIDA, M. A. Perfil dos artigos sobre custos no agronegócio publicados nos anais do Congresso Brasileiro de Custos. Custos e agronegócio online, v. 1, n. 1, p. 42-61, jan./jun. 2005.
- [3] CONAB. Evolução dos custos de produção de soja no Brasil. Compendio de estudos CONAB, v. 2, 2016. Brasília: CONAB, 2016. Disponível em: < https://www.conab.gov.br/institucional/publicacoes/compendio-de-estudos-da-conab/item/download/2512_c2638f76696e3b926ab22e93f9549d21>. Acesso em: 10 set. 2018.
- [4] CONAB. Companhia Nacional do Abastecimento. 2018. Disponível em: < <https://www.conab.gov.br/>>. Acesso em: 10 set. 2018.
- [5] CUNHA, R. C.; ESPÍNDOLA, C. J. A dinâmica geoeconômica recente da cadeia produtiva da soja no Brasil e no mundo. GeoTextos, v. 11, n. 1, 2015.
- [6] FIELD, A. Descobrimo a estatística usando o SPSS. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- [7] GOMES, J. R. Agricultores brasileiros prontos para plantar uma área recorde de soja em 2018-19: pesquisa. Ago 2018. Disponível em: < <https://www.reuters.com/article/us-brazil-grains-soybeans/brazil-farmers-poised-to-plant-record-soy-area-in-2018-19-poll-idUSKCN1L61X5>>. Acesso em: 18 out. 2018.
- [8] GUZZATTI, N. C.; FRANCO, C. Custo de produção e rentabilidade para a cultura da soja nas variedades convencional e transgênica em Mato Grosso. Revista UNEMAT de Contabilidade, v. 4, n. 8, Ago./Dez. 2015.
- [9] LEITÃO, F. O.; SILVA, W. H.; GRANEMANN, S. R.; RIBEIRO, J. G. B. L. Mudanças organizacionais no sistema agroindustrial (sag) da soja pós inovação tecnológica dos transgênicos. Brazilian Journal of Management Innovation, v. 5, n. 3, p. 145-171, 2018.
- [10] MARÓCO, J. Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software aplicações. Lisboa: ReportNumber, 2010.
- [11] MENEGATTI, A. L.; BARROS, A. L. M. Análise comparativa dos custos de produção entre soja transgênico e convencional: um estudo de caso para o estado do Mato Grosso do Sul. Revista de Economia Rural, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 163-183, 2007.
- [12] PHÉLINAS, P.; CHOUMERT, J. Is GM soybean cultivation in Argentina sustainable?. World Development, v. 99, p. 452-462, 2017.
- [13] SALAM, M. A.; KAMRUZZAMAN, M. Comparative and competitive advantage of soybean cultivation in Noakhali and Laxmipur District of Bangladesh. Journal of the Bangladesh Agricultural University, v. 13, n. 2, p. 265-272, 2016.
- [14] SAMORA, R. Brasil vai passar nos EUA como maior produtor de soja do mundo em 2018. maio 2018. Disponível em: < <https://www.reuters.com/article/us-brazil-soy-usa/brazil-to-pass-u-s-as-worlds-largest-soy-producer-in-2018-idUSKBN1HC2IW>>. Acesso em: 18 out. 2018.
- [15] SILVEIRA, J. V. F. Estratégia de segmentação de mercado no agronegócio: o caso da inserção da soja transgênica no estado do Paraná. 2005. 141 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2005.
- [16] SILVEIRA, J. V. F.; RESENDE, L. M. Estratégias de mercado no agronegócio paranaense: soja convencional vs. transgênica. Produção [online], São Paulo, v. 20, n. 1, 2010.
- [17] SRIVASTAVA, S. C.; GUPTA, B. S.; TOMAR, S. S.; SINGH, H. P. Economics of production and Resource use efficiency of soybean production in India. Economic Affairs, v. 60, n. 2, p. 347, 2015.
- [18] USDA. World Agricultural Supply and Demand Estimates. September 12, 2018. Disponível em: < <https://www.usda.gov/oce/commodity/wasde/>>. Acesso em: 20 out. 2018.



JULIANE ANDRESSA PAVÃO

Professora do Departamento de Ciências Contábeis da Universidade Estadual de Maringá e doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Contabilidade da Universidade Federal do Paraná (PPGCONT UFPR).



SIMONE BERNARDES VOESE

Possui graduação em Ciências Contábeis pela Universidade do Vale do Itajaí (1996), mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (1999) e doutorado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2006) e pós-doutorado em Administração pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (2017). Atualmente é professora associada da Universidade Federal do Paraná.

• • •

• • •

CONVERSÃO DE BALANÇO: Análise do Impacto da Avaliação Cambial

JOSÉ ANTONIO CESCO,
LIDIANE DOS SANTOS SILVA.

RESUMO - Este trabalho tem o objetivo de demonstrar o impacto na conversão de balanço de uma entidade binacional, que utiliza duas moedas locais diferentes (moedas funcionais) e uma terceira moeda de relatório. A entidade objeto deste estudo é a Itaipu Binacional, que utiliza a moeda Real (R\$) para as transações no Brasil e a moeda Guarany (G\$), para as transações no Paraguai a moeda Dólar Norte Americano (US\$), como moeda de relatório. O método de conversão utilizado neste estudo é o Método Corrente”. Para efeito de análise do impacto da variação cambial nas conversões foi utilizado o ano de referência de 2015, pois é um ano em que houve uma grande variação do Dólar em relação ao Real. As análises dos resultados foram realizadas através de estatística descritiva/explicativa. Para esta análise o Balanço patrimonial e a Demonstração de Resultado do Exercício foram traduzidos tanto para o Guarani, quanto para o Real e posteriormente uma nova conversão do Guarani para o Real. Os resultados demonstram que há sim impacto na conversão de balanço, quando se realiza esta conversão primeiro para uma moeda e depois desta para outra moeda, ou seja, quando se utiliza três moedas diferentes em conversão em cascata.

PALAVRAS-CHAVE - Conversão de moedas; Tradução de balanço; Binacional ITAIPU.

I. INTRODUÇÃO

A contabilidade internacional vem sendo explorada e a cada momento está se tornando mais perceptível aos olhos do mundo, uma vez que ela é a linguagem universal dos negócios. Sendo assim, é necessário que haja critérios e normas que sejam aplicáveis e aceitos no mundo todo [7].

No Brasil com a evolução do mercado de capitais e o número crescente de entidades brasileiras que se utilizam do processo de conversão de moedas, tem ocorrido aumento de profissionais que buscam aperfeiçoamento neste assunto, gerando com isto um ganho para este profissional contábil [10].

Para que se tenha o entendimento satisfatório dos resultados quanto às conversões das demonstrações contábeis, o profissional contábil e os agentes do mercado financeiro devem levar em conta o conhecimento quanto às normas patronizadas e os princípios da contabilidade geralmente aceitos nos países destas entidades, além é claro das normas brasileiras [10].

Até 2005 o mundo tinha em todos os países seus próprios procedimentos e conceitos geralmente aceitos na contabilidade, deste modo converter (traduzir) uma demonstração contábil, não era tarefa fácil e muito menos confiável era o seu resultado. Com a introdução das IFRS em 2005 para um grande número de países, principalmente os da União Europeia e em 2008 para o Brasil, possibilitou uma melhor compreensão da conversão das demonstrações contábeis, não

que as distorções foram extintas, mas elas foram amenizadas, possibilitando uma melhor comparação entre as demonstrações de diversos países distintos [17], [20].

Estas normas são editadas, fiscalizadas e aplicadas pelos órgãos reguladores. A partir de 2008 o Brasil iniciou o processo de adoção da IFRS Internacional Financial Reporting Standards, por meio da promulgação da Lei 11.638, de 28 de dezembro de 2007, a qual levou a inovação no processo de convergência das normas internacionais, pelas quais as práticas contábeis no Brasil ficam baseadas na interpretação do CPC Comitê de Pronunciamentos Contábeis.

Como contabilidade é uma ciência social, para que se tenha um resultado significativo alguns aspectos devem ser avaliados, como os contextos culturais, históricos econômicos e políticos da sociedade de cada país.

Toda mudança que a contabilidade sofreu e vem sofrendo na forma de apresentação de suas demonstrações contábeis, é para atender as exigências do mercado financeiro, pois a comunicação entre pessoas e empresas se dá de qualquer parte do mundo levando as necessidades de conhecimento dos padrões internacionais que cada entidade está pautada, trazendo uma maior segurança de negócios entre estas entidades [7].

A conversão das Demonstrações Financeiras, tem como base a mensuração da variação cambial entre os valores em moeda originais da entidade no exterior frente a moeda brasileira (real). Esta conversão, embora implique na possi-

bilidade de distorções, são de baixo impacto, desde que se tenha o cuidado de se fazer a conversão dentro dos critérios estabelecidos pelas normas brasileiras [1].

No entanto quando esta conversão não é direta, ou seja, de moeda para moeda, numa única conversão, tem-se um impacto maior da variação cambial nos resultados auferidos desta tradução. Uma entidade que tenha uma moeda funcional (local), diferente da moeda de relatório, e esta moeda de relatório seja diferente da moeda brasileira, têm-se então três moedas, portanto haverá duas conversões e é nesta situação que o impacto da variação cambial pode provocar distorções acentuadas nos resultados da conversão.

Levando as considerações apontadas acima, descreve-se a seguinte problemática de pesquisa: Quais os impactos da variação cambial na conversão de balanço no resultado econômico de uma entidade.

Para responder à questão da pesquisa, o estudo analisou e realizou o processo de conversão das demonstrações financeiras da Itaipu Binacional. A escolha de entidade se justifica pelo fato de que a entidade, utiliza duas moedas funcionais o Real (Brasil) e o Guarani (Paraguai) e utiliza o Dólar Americano como moeda de relatório. A proposta deste estudo tem por objetivo, demonstrar o impacto da conversão de balanço quando são utilizadas duas moedas funcionais diferentes em relação a moeda de relatório.

Este trabalho se justifica para evidenciar a transparência e a prestação de contas quanto aos retornos que esta entidade tem para o mercado nacional. Tendo como cunho social a ciência social que a contabilidade representa, com seus benefícios para cada sociedade.

Este estudo está assim estruturado. A Introdução apresenta a determinação do tema e objetivos. No segundo capítulo segue o referencial teórico no qual serão discutidos conceitos relevantes para a pesquisa de conversão de moeda, tradução de balanço e contabilidade internacional. No capítulo seguinte, serão desenvolvidos aspectos relacionados à metodologia empregada neste trabalho. As discussões relacionadas ao caráter do trabalho, abordagens e técnicas, bem como outras informações, como, a coleta de dados e a amostragem de pesquisa.

No quarto capítulo será apresentada a análise dos dados. Em sequência, serão apontadas as considerações finais e a conclusão referente a este assunto, partindo das informações levantadas e analisadas durante o trabalho. E no último capítulo as referências bibliográficas.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são abordados conceitos relevantes que nortearam este trabalho: entidade binacional, contabilidade internacional, e conversão de moedas.

A. CONTABILIDADE INTERNACIONAL

A Lei 11.638 de 28.12.2007, alterou a Lei 6.404/76, das sociedades por ações, com intensão de voltar os padrões contábeis brasileiros para o que é recomendado pelo IASB órgão responsável por editar o IFRS.

Pela nova regra a partir de 2010 as entidades enquadradas na nova lei foram obrigadas a seguir as suas regras, lembrando que algumas delas se aplicam as demonstrações de 2009. Estas novas regras são conduzidas pelo Comitê de Pronunciamento Contábil (CPC), Comitê que é composto pela Abrasca, CFC, Fipecafi e Ibracon. Algumas normas vêm sendo transformadas em atos administrativos pela CVM.

Tantas mudanças se fazem necessárias, para que as entidades brasileiras fiquem de igual pra igual em relação as entidades de outros países, visando a facilidade nas operações, sendo ela de fusão ou aquisição, lançamentos de ações, contratos, levando a uma maior transparência quanto aos demonstrativos contábeis e seus balanços [20]. Os padrões internacionais buscam melhorar os efeitos contábeis para que os mesmos levem os eventos econômicos financeiros ao ápice das informações fazendo com que o acionista e o mercado em geral tenham uma avaliação mais precisa possível quanto ao valor de suas operações [7].

Quanto às transações em moedas estrangeiras nas demonstrações contábeis, sendo a entidade no Brasil ou no exterior. A IAS 21 tem o objetivo de instruir a forma de inclusão das transações em moedas estrangeiras bem como as unidades operacionais nas demonstrações financeiras, e isso exige que utilize à extensão a moeda funcional em caso de controlada [1].

B. CONVERSÃO DAS DEMONSTRAÇÕES CONTÁBEIS

A conversão das demonstrações contábeis é o processo de redeclarar as informações de uma moeda corrente para outra. Segundo Santos e Calixto [23], as principais razões do processo de conversão das demonstrações contábeis em moeda estrangeira são:

- Obter informações das demonstrações contábeis extraídas em moeda forte;
- Analisar o desempenho econômico-financeiro das entidades no mundo em uma única moeda;
- Avaliar os resultados das operações independentes realizadas no exterior;
- Permitir ao investidor estrangeiro melhor acompanhamento de seu investimento;
- Possibilitar a consolidação e combinação de demonstrações contábeis em entidades em vários países ao redor do mundo;
- Possibilitar a aplicação de método de equivalência patrimonial sobre os investimentos realizados em vários países.

Apesar de atenderem aos mesmos objetivos, os procedimentos de conversão de demonstrações contábeis e da contabilidade em moeda estrangeira são bastante distintos [1].

No caso da conversão de demonstrações contábeis, a entidade mantém sua contabilidade em moeda nacional de acordo com os princípios contábeis locais e somente no final do exercício, após o encerramento das demonstrações contábeis em moeda local, aplica os procedimentos de conversão.

Neste caso, são mantidos controles em moeda estrangeira apenas sobre os itens não monetários, tais como estoques, ativo permanente e patrimônio líquido [1].

No caso de contabilidade em moeda estrangeira, as operações são convertidas para a moeda estrangeira à medida que ocorrem e registradas em sistema contábil próprio, apurando ao término do exercício as demonstrações contábeis em moeda estrangeira, não havendo a necessidade de nenhuma conversão [1].

1) Definições de Moedas e Taxas de Câmbio

De acordo com o Pronunciamento Técnico CPC 02 que é a norma contábil que trata da conversão das demonstrações contábeis, em seu item 8, apresenta os seguintes termos e seus significados.

• **Moedas:**

- 1) Moeda estrangeira: é qualquer moeda diferente da moeda funcional da entidade;
- 2) Moeda funcional: é a moeda do ambiente econômico principal no qual a entidade opera. A moeda funcional pode ser a moeda local, ou a moeda da matriz/controladora ou uma moeda estrangeira.
- 3) Moeda de apresentação: é a moeda na qual as demonstrações contábeis são apresentadas.
- 4) Moeda local: moeda nacional do país em que a entidade está situada.

Em relação à moeda funcional, o Pronunciamento Técnico CPC 02 traz as seguintes considerações:

- O ambiente econômico principal no qual a entidade opera é normalmente aquele em que principalmente ela gera e depende caixa. A entidade deve considerar os seguintes fatores na determinação de sua moeda funcional:
 - 1) a moeda: (i) que mais influencia os preços de venda de bens e serviços (geralmente é a moeda na qual os preços de venda para seus bens e serviços estão expressos e são liquidados); e (ii) do país cujas forças competitivas e regulações mais influenciam na determinação dos preços de venda para seus bens e serviços;
 - 2) a moeda que mais influencia fatores como mão de obra, matéria-prima e outros custos para o fornecimento de bens ou serviços (geralmente é a moeda na qual tais custos estão expressos e são liquidados).
- Os seguintes fatores também podem servir como evidências para determinar a moeda funcional da entidade:
 - 1) a moeda por meio da qual são originados recursos das atividades de financiamento (exemplo: emissão de títulos de dívida ou ações).
 - 2) a moeda por meio da qual os recursos gerados pelas atividades operacionais são usualmente acumulados.

• **Taxas de Câmbio:**

- 1) *Taxa corrente*: taxa de câmbio vigente no dia em que determinada operação está sendo realizada ou em que o exercício social está sendo encerrado (neste caso,

também é chamada de taxa de câmbio de fechamento). Por exemplo: quando a entidade mantém contabilidade em moeda estrangeira, as operações de pagamentos e recebimentos serão convertidas pela taxa de câmbio vigente na data de cada uma dessas operações;

- 2) *Taxa de fechamento*: é a taxa de câmbio à vista vigente ao término do período de reporte. Por exemplo: o saldo do caixa existente na data do balanço será convertido pela taxa de câmbio vigente nessa data para representar o equivalente em moeda estrangeira. Na data de encerramento das demonstrações contábeis, as taxas de fechamento e corrente serão iguais;
- 3) *Taxa histórica*: taxa de câmbio vigente na época de ocorrência de determinado fato. Por exemplo: o custo de aquisição de um imóvel seria convertido para a moeda estrangeira pela taxa de câmbio vigente na data de aquisição e seria mantido na contabilidade em moeda estrangeira por esse valor.
- 4) *Taxa histórica média ponderada*: média aritmética ponderada das taxas de câmbio vigentes durante determinado período, normalmente um mês, apurada por média aritmética ponderada, de forma que melhor represente a evolução das taxas de câmbio durante o período. Por exemplo: as vendas de determinado mês seriam convertidas pela taxa média ponderada desse mesmo mês.
- 5) *Taxa projetada ou prevista*: utilizada para converter itens com valor fixo em moeda nacional e vencimento futuro. Por exemplo: uma duplicata a pagar ou a receber, existente na data do balanço ou balancete, com vencimento futuro, seria convertida pela taxa de câmbio estimada para a data de vencimento de cada duplicata.
- 6) *Taxa de câmbio à vista*: é a taxa de câmbio normalmente utilizada para liquidação imediata das operações de câmbio. No Brasil, a taxa a ser utilizada é a divulgada pelo Banco Central do Brasil.

2) Aspectos da Contabilidade em Moeda Estrangeira e a Conversão

O processo de conversão das demonstrações contábeis em moeda estrangeira tem como premissa básica a manutenção da contabilidade expressa em moeda nacional, conforme as normas de contabilidade aplicada no Brasil. Assim os procedimentos de conversão de demonstrações contábeis e o de contabilidade em moeda estrangeira são bastante distintos.

No caso da conversão de demonstrações contábeis, a entidade mantém sua contabilidade em moeda nacional de acordo com os princípios contábeis locais e somente no final do exercício, após o encerramento das demonstrações contábeis em moeda local, aplica os procedimentos de conversão. Neste caso, são mantidos controles em moeda estrangeira apenas sobre os itens não monetários, tais como estoques, ativo permanente e patrimônio líquido [20].

No caso de contabilidade em moeda estrangeira, as operações são convertidas para a moeda estrangeira à medida a que ocorrem são registradas em sistema contábil próprio, apurando ao término do exercício as demonstrações contá-

beis em moeda estrangeira, não havendo a necessidade de nenhuma conversão [7].

C. MÉTODOS DE CONVERSÃO

Para a técnica relacionada à conversão de demonstrações contábeis devem-se observar os seguintes pontos [22]:

- Avaliação e definição do ambiente econômico:
 - 1) Economia estável: economia de países com inflação acumulada de até 100% num período de três anos.
 - 2) Economia inflacionária: economia de países com inflação acumulada superior a 100% num período de três anos.
- Avaliação e definição da moeda funcional: A determinação da moeda funcional dependerá da economia do país em que a entidade/controlada está instalada, do volume de operações com a matriz e também do volume de operações com entidades de outros países.
 - 1) Determinação do método de conversão;
 - 2) Mensuração e contabilização da variação cambial
 - 3) Mensuração e contabilização dos ganhos e perdas.
- Existem três métodos de conversão:
 - 1) corrente;
 - 2) histórico ou monetário e não monetário;
 - 3) temporal.

1) Método corrente

Este método de conversão de demonstrações contábeis em moeda estrangeira tem como fundamentação básica a utilização da taxa de câmbio corrente ou de fechamento aos ativos e passivos exigíveis. Para os itens integrantes do patrimônio líquido, a taxa de câmbio utilizada é a histórica e para as receitas e despesas, a taxa de câmbio utilizada é a média ou histórica do período de sua formação [22].

Os ganhos e perdas decorrentes da variação cambial ocorrida nas taxas de câmbio do período em análise serão classificados no patrimônio líquido da companhia, em uma conta contábil chamada Cumulative Translation Adjustments (CTA), que pode ser traduzida por Ajustes Acumulados de Conversão (AAC). Esta conta pode ser registrada após o Patrimônio Líquido, conforme item 41 do Pronunciamento Técnico CPC 02 [1].

Vale salientar que a aplicação do método corrente somente pode ser utilizada por companhias que estejam localizadas em países cuja economia possa ser considerada estável. Este método vai contra o princípio contábil no que se refere a ativos e passivos avaliados pelo custo histórico, os quais podem provocar distorções quando convertidos à taxa de câmbio de fechamento, pela não observação do princípio do custo com base no valor [1].

No Quadro 1 apresenta-se os itens das demonstrações contábeis que são convertidos neste método.

Tabela 1. Itens das demonstrações contábeis na conversão – método corrente. Fonte: CPC 02 (R2) [7].

Contas Patrimoniais	Taxa de conversão
Ativo	Taxa de câmbio de fechamento
Passivo	Taxa de câmbio de fechamento
Patrimônio Líquido	Taxa de câmbio histórico
Contas de resultado	Taxa de conversão
Receitas e despesas	Média histórica ponderada do período

2) Método histórico ou monetário e não monetário

Por este método, os itens patrimoniais que integram o balanço e são classificadas em:

Itens Monetários: A característica essencial de item monetário é o direito a receber (ou a obrigação de entregar) um número fixo ou determinável de unidades de moeda. São ativos e passivos que serão realizados ou exigidos em dinheiro, como, por exemplo, disponibilidades (caixa, bancos e aplicações financeiras), duplicatas a receber, descontadas, depósitos compulsórios, duplicatas a pagar, salários a pagar, impostos a recolher, etc. Os ativos e passivos monetários são convertidos pela taxa de câmbio corrente ou de fechamento, e quando há flutuações em taxas de câmbio em determinados períodos ocorre os ganhos ou perdas na conversão [22].

Itens Não monetários: a característica essencial de item não monetário é a ausência do direito a receber (ou da obrigação de entregar) um número fixo ou determinável de unidades de moeda, como por exemplo, ativos (bens realizáveis ou permanentes e direitos), passivos (obrigações) que serão realizados ou exigidos em bens ou serviços e Patrimônio Líquido, tais como, estoques em geral, despesas pagas antecipadamente, adiantamento a fornecedores, participações societárias, ativo imobilizado e intangível, adiantamento de clientes e receitas diferidas, capital, reservas e resultado. Os itens não monetários não geram ganhos ou perdas de conversão em US\$ ou variação cambial em R\$, pois são geralmente convertidos pela taxa histórica [22].

As receitas e despesas também são classificadas em monetárias e não monetárias.

Receitas e despesas monetárias expostas: são aquelas que têm como contrapartida ativos ou passivos monetários expostos e geram ingressos imediatos ou futuros de caixa em moeda nacional. No Quadro 2 apresenta-se estes itens:

Tabela 2. Receitas e Despesas monetárias. Fonte: CPC 02 (R2) [7].

Receitas ou despesas monetárias	Contrapartida
Receitas de vendas à vista	Disponibilidades
Receitas de vendas a prazo	Duplicatas a receber (clientes)
Despesa de salários pagos no próprio período	Disponibilidades
Despesas incorridas que serão pagas no próximo período	Contas a pagar

Receitas e despesas monetárias protegidas: são aquelas que têm como contrapartida ativos ou passivos monetários protegidos e geram ingressos imediatos ou futuros de caixa em moeda estrangeira.

Receitas e despesas não monetárias: são aquelas que têm como contrapartida ativos ou passivos não monetários e não geram ingressos imediatos ou futuros de caixa. No quadro 3 apresenta-se estes itens:

Tabela 3. Exemplos de itens não monetários. Fonte: CPC 02 (R2) [7].

Receitas ou despesas não monetárias	Contrapartida
Custo das vendas	Estoques
Despesa de depreciação	Imobilizado
Apropriação de despesas de seguros	Despesas pagas antecipadamente
Resultado de equivalência patrimonial	Investimentos

No quadro 4 apresenta-se como são convertidos os saldos contábeis pelo método monetário e não monetário.

Tabela 4. Taxa de conversão pelo método monetário e não monetário. Fonte: CPC 02 (R2) [7].

Contas patrimoniais	Taxa de conversão
Ativos e passivos monetários expostos	Taxa de câmbio de fechamento
Ativos e passivos monetários protegidos	Taxa de câmbio de fechamento
Ativos e passivos não monetários	Taxa histórica de aquisição ou formação
Patrimônio Líquido	Taxa histórica de formação
Contas de resultado	Taxa de conversão
Receitas e despesas monetárias expostas ou protegidas	Taxa histórica da data de realização da receita ou ocorrência das despesas ou média histórica ponderada do período
Receitas e despesas não monetárias	Taxa histórica de aquisição ou formação

Este método é considerado o mais adequado para a conversão das demonstrações contábeis elaboradas em países que adotam o princípio contábil do custo histórico para avaliação dos ativos e passivos não monetários, principalmente em países hiperinflacionários.

Os ganhos e perdas decorrentes da variação ocorrida na taxa cambial ao longo do período serão apropriados ao Resultado do Período, numa conta específica, denominada Translation Gain or Loss (TGL), que pode ser traduzida por Ganhos ou Perdas na Conversão (GPC).

De acordo com item 28 do Pronunciamento Técnico CPC 02, as variações cambiais advindas da liquidação de itens monetários ou da conversão de itens monetários por taxas

diferentes daquelas pelas quais foram convertidos quando da mensuração inicial, durante o período ou em demonstrações contábeis anteriores, devem ser reconhecidas na demonstração do resultado no período em que surgirem [7].

3) Método temporal

Este método é uma combinação dos métodos corrente e monetário/não monetário e pode ser aplicável em quaisquer circunstâncias de economia ou princípio contábeis. Por este método, os itens patrimoniais são classificados de acordo com a base de valor adotada para avaliação, que pode ser: valor passado, valor presente ou valor futuro [22].

Na contabilidade tradicional brasileira, os itens patrimoniais são classificados e avaliados da seguinte forma (Quadro 5):

Tabela 5. Critérios de avaliação itens patrimoniais – método temporal. Fonte: CPC 02 (R2) [7].

Itens	Exemplos	Critério de avaliação
Itens monetários prefixados (expostos)	Principalmente, duplicatas a receber e a pagar em R\$ cuja diferença entre o valor futuro e valor presente não seja relevante.	Valor nominal, ou seja, valor futuro.
Itens monetários prefixados (expostos)	Principalmente, duplicatas a receber e a pagar em R\$ cuja diferença entre o valor futuro e valor presente seja relevante.	Valor presente
Itens monetários pós fixados (protegidos)	Contas a receber e a pagar em US\$ e aplicações financeiras e empréstimos indexados	Atualizados até a data do balanço, ou seja, valor presente.
Itens não monetários	Estoques, investimentos, imobilizado e intangível.	Custo histórico de aquisição, ou seja, valor passado.
Patrimônio líquido	Capital e reservas	Custo histórico de aquisição, ou seja, valor passado.

Os itens patrimoniais classificados dessa forma serão convertidos pelas seguintes taxas (Quadro 6). O método temporal, quando aplicado em países de economia estável, gera resultados muito próximos daqueles obtidos pelo método do câmbio de fechamento, pois, como todos os itens patrimoniais estarão muito próximos do valor presente, serão convertidos pela taxa corrente.

Em países que praticam a contabilidade com o princípio do custo como base de valor, como o Brasil, o método temporal

Tabela 6. Taxa de fechamento – método temporal. Fonte: CPC 02 (R2) [7].

Itens	Base de valor	Taxa
Monetários prefixados (expostos) avaliados pelo valor nominal	Futuro com ajuste a valor presente não relevante	Fechamento
Monetários prefixados (expostos) avaliados pelo valor presente	Presente	Fechamento
Monetários pós fixados (protegidos)	Presente	Fechamento
Não monetários	Passado (custo histórico)	Histórica
Patrimônio Líquido	Passado (custo histórico)	Histórica

gera resultados semelhantes aos obtidos pela aplicação do método monetário/não monetário, pois os itens monetários, por estarem avaliados a valores próximos do valor presente, serão convertidos pela taxa corrente, enquanto os itens não monetários, avaliados pelo custo histórico, serão avaliados pela taxa histórica.

III. METODOLOGIA

Este estudo fez uso de métodos e técnicas utilizados na análise de balanço, neste contexto pode ser enquadrado como um método dedutivo, pois avalia dados das demonstrações contábeis de uma entidade para alcançar o objetivo proposto.

Este método dedutivo tem como a caracterização de se adequar ao conteúdo já estabelecido nas premissas, onde seus argumentos se apresentam da seguinte maneira:

I – se todas as premissas são verdadeiras, a conclusão deve ser verdadeira. **II** – toda a informação ou conteúdo fatural da conclusão já estava, pelo menos implicitamente, nas premissas.

O dedutivo tem o propósito de explicitar o conteúdo das premissas [19].

Quanto a abordagem, este estudo pode ser classificado tanto qualitativo como quantitativo, pois a amostra possui proporções numéricas envolvendo um sistema lógico para sustentar tal atribuição.

Em relação a coleta de Dados, nesta pesquisa fez-se uso de dados secundários, documentos coletados nos sites da entidade: Relatório da Administração, Balanço e Notas Explicativas. Neste estudo o universo e população de pesquisa é a Binacional ITAIPU, em que, através das demonstrações contábeis da entidade, foram analisados os dados econômicos financeiros, cuja amostra são os dados dos anos de 2015 e 2014, através dos quais foram vamos por meio destas informações alcançar a proposta do trabalho.

Os dados do ano de 2014, são utilizados para referência do balaço de abertura do exercício de 2015. A adoção do ano de 2015, se justifica por ter sido este ano, um dos anos em houve uma grande variação cambial. A Itaipu é uma entidade Binacional, em que o Paraguai e o Brasil se uniram com intuito de gerenciar as obras e comercializar a energia assegurando assim uma forma permanente para o futuro dos dois países. As técnicas utilizadas no presente estudo se deram através da coleta de dados da entidade citada, assim, como se trata de uma pesquisa documental, utilizou-se os relatórios administrativos e financeiros dos referidos empreendimentos, para evidenciar a análise de dados da entidade.

IV. DESENVOLVIMENTO DO ESTUDO

Antes de iniciar a apresentação dos resultados é necessário apresentar algumas informações relevantes. A moeda funcional de relatório da Binacional ITAIPU Brasil é o Real (R\$), a moeda funcional da Binacional ITAIPU é o Dólar Norte-americano (US\$). Para a Binacional ITAIPU (Paraguai) a moeda funcional (moeda local) é o Guaraní (G\$). O uso da moeda de relatório no âmbito internacional é US\$, assim para atender as normas da SEC, e da NYSE a Binacional ITAIPU adota o Dólar Americano como moeda de relatório. Neste sentido, as demonstrações contábeis da Binacional ITAIPU originalmente são apresentadas em US\$, (anexo 1). Para demonstrar o impacto da conversão das demonstrações contábeis em cada país, inicialmente apresenta-se a conversão destas demonstrações do US\$ para a moeda Brasileira (R\$), na sequência a conversão das demonstrações do US\$ para a moeda Paraguaia (G\$).

O método de conversão utilizado neste estudo é o Método Corrente. A utilização deste método é suportada pelo fato de que os dois países possuem inflação baixa e sob controle no período objeto do estudo (2014/2015). No quadro 7 apresenta-se o valor da moeda cambial em 31 de dezembro de 2014 e 31 de dezembro de 2015, utilizadas para a conversão dos balanços.

Tabela 7. Valor das cotações das moedas US\$, G\$ e R\$.

Dezembro 2014	US\$ X R\$	US\$ X G\$	R\$ X G\$
	2,65	4.629,30	1.742,77
Dezembro 2015	US\$ X R\$	US\$ X G\$	R\$ X G\$
	3,90	5.750	1.472,54

Apresenta-se na sequência deste estudo a conversão das demonstrações contábeis da moeda de relatório (US\$), para a moeda do Brasil (R\$), da moeda de relatório (US\$), para a moeda do Paraguai (G\$) e por último a conversão destas demonstrações já convertidas em moeda do Paraguai (G\$), para a moeda do Brasil (R\$), esta última conversão possibilitou mensurar o impacto da variação cambial, objeto deste estudo. Para esta conversão foi adotado um passo a passo, o qual é apresentado de forma integral apenas na primeira conversão.

A. CONVERSÃO DA MOEDA DE RELATORIO PARA MOEDA DO BRASIL

Através dos dados das demonstrações financeiras (Balanço Patrimonial e Demonstração de Resultado do Exercício, anos 2014 e 2015), apresenta-se inicialmente a conversão das demonstrações da moeda Norte americana para a moeda brasileira (R\$).

1º passo. Apuração do resultado do exercício de acordo com o método utilizado (Figura 1).

Demonstração de Resultado 31/12/2015 - Valores em Milhares			
Itens	US\$	Taxa	R\$
Receita Operacionais			
Fornecimento de energia	3.291.012	3,33	10.959.070
Remuneração por cessão de energia	313.420	3,33	1.043.688
Reembolso de custos - energia não vinculada	76.369	3,33	254.310
Total das Receitas Operacionais	3.680.801	3,33	12.257.068
Despesa Operacionais			
Rendimentos de capital	-47.119	3,33	-156.908
Remuneração por cessão de energia	-313.420	3,33	-1.043.688
Royalties	-396.386	3,33	-1.319.965
Ressarcimento encargos de adm. e supervisão	-30.491	3,33	-101.536
Energia não vinculada	-70.914	3,33	-236.145
Royalties	-5.455	3,33	-18.165
Total das Despesas Operacionais	-863.786	3,33	-2.876.407
Despesa Gerais e Administrativas			
Pessoal	-381.844	3,33	-1.271.540
Provisões atuariais	206.766	3,33	688.530
Materiais	-17.170	3,33	-57.177
Serviços de terceiros	-99.503	3,33	-331.345
Despesas com processos judiciais	-4.885	3,33	-16.265
Provisões para processos judiciais	-13.346	3,33	-44.443
Outras despesas operacionais	-83.882	3,33	-279.326
Total Despesas Gerais e Administrativas	-393.864	3,33	-1.311.567
Resultado do Exercício	2.423.152	3,33	8.069.095
Outras Receitas (Despesas)			
Receitas diversas	4.899	3,33	16.313
Despesas diversas	-18.273	3,33	-60.850
Total das receitas (despesas) diversas	-13.375	3,33	-44.537
Receitas Financeiras			
Rendimento de aplicações financeiras	39.561	3,33	131.738
Acréscimos moratórios em faturas de energia	4.322	3,33	14.391
Outras receitas financeiras	3.759	3,33	12.517
Total das Receitas Financeiras	47.641	3,33	158.646
Despesas Financeiras			
Encargos financeiros não capitalizáveis	-804.342	3,33	-2.678.459
Encargos sobre remunerações e ressarcimentos	-4.070	3,33	-13.554
Variações monetárias	387.011	3,33	1.288.747
Outras despesas financeiras	-143	3,33	-478
Total das despesas financeiras	-421.545	3,33	-1.403.744
Resultado Financeiro	-373.903	3,33	-1.245.098
Resultado do Exercício	2.035.874	3,33	6.779.460

Figura 1. Conversão da DRE de US\$ para R\$.

Para realizarmos a conversão das demonstrações contábeis em 31 de dezembro de 2015 de dólar americano para real, realizou-se uma a fim de determinar a média da variação (cotação) da moeda deste ano, o valor médio da cotação de US\$ 3,33.

As receitas das demonstrações contábeis provem em mais de 89% do fornecimento de energias, as despesas operacionais em sua grande parte ficam na remuneração por cessão de energia com mais de 36% do valor total das despesas operacionais e em royalties com mais de 45%, as despesas administrativas ficam com mais de 95% com os gastos com pessoal.

Neste primeiro passo percebe-se que na conversão do dólar americano para o real chega-se ao equivalente de oito bilhões, sessenta e nove milhões, noventa e quatro mil setecentos e vinte e cinco reais.

2º passo. Cálculo de ganhos/perdas na conversão das demonstrações (Figura 2).

Ganhos e perdas de US\$ para R\$ - Valores em milhares	
Itens	Janeiro/Dezembro
Ativos totais	74.413.332
(-) Passivos exigíveis totais	-53.466.004
(-) Patrimônio líquido	-265.000
(-) Lucros acumulados	-8.573.375
(-) Lucro do período	-6.779.460
(=) Ganhos (ajustes na conversão)	5.329.493

Figura 2. Cálculo de ganhos/perdas na conversão de US\$ para R\$.

Portanto após realizar o cálculo da DRE chega-se ao valor de ganho de mais de cinco bilhões de R\$, para encontrar este resultado. fez-se o seguinte cálculo, onde na conversão do balanço patrimonial utilizou-se o valor da moeda de fechamento em 31/12/2015 de R\$ 3,90 e chega-se ao valor total dos ativos composto pelo total do ativo circulante e ativo não circulante mais o imobilizado e o intangível, diminuímos o total do passivo de 2015, menos o patrimônio líquido de 2014 onde a taxa de câmbio era de R\$2,65 para cada Dólar, menos o resultado do exercício do balanço patrimonial de 31/12/2014 e menos o resultado do exercício da demonstração do exercício de 2015.

Os valores constantes em 31/12/2014, são utilizados como referência para o dia 01/01/2015, portanto o que se está analisando é apenas o exercício de 2015. Com dados constantes apresentados na Figura 2, percebe-se que os ganhos na conversão no exercício 2015. representam 78,61% do lucro do período e representam 7,16 dos Ativos totais, o qual indica alto impacto da variação cambial na conversão das demonstrações contábeis da Itaipu Binacional.

3º passo. Apresentação da conversão do balanço patrimonial (Figuras 3 e 4).

Na conversão do balanço patrimonial de 2014, foi utilizado o valor da moeda de fechamento do período de R\$ 2,65 para 31/12/2014 e para o balanço de 2015 o valor da moeda de fechamento em 31/12/2015 foi de 3,90 para o ativo circulante e não circulante e passivo circulante e não circulante, já para o patrimônio líquido e resultados do exercício anterior foram utilizados o valor de moeda de R\$ 2,65 e para o resultado do exercício corrente o valor da moeda de R\$ 3,33 referente à média do período.

Sendo assim foram lançados no resultado acumulados do balanço patrimonial de 2015 o ganho referente ao ajuste de conversão para fechamento do balanço de 2015.

B. CONVERSÃO DA MOEDA DE RELATÓRIO PARA A MOEDA PARAGUAI

Assim como no processo de conversão das demonstrações financeiras (Balanço Patrimonial e Demonstração de Resultado do Exercício, ano 2014 e 2015) da moeda de relatório

Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2014 - em US\$ para R\$				Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2015 - em US\$ para R\$			
Ativo	US\$	Tx	R\$	Ativo	US\$	Tx	R\$
Circulante	1.388.531		3.679.608	Circulante	1.341.345		5.231.247
Caixa e equivalentes de caixa	313.950	2,65	831.969	Caixa equivalentes de caixa	302.943	3,90	1.181.479
Contas a receber de clientes	990.830	2,65	2.625.700	Contas a receber de clientes	950.689	3,90	3.707.687
Almoxarifado	6.492	2,65	17.205	Almoxarifado	6.681	3,90	26.055
Obrigações a receber	3.286	2,65	8.709	Obrigações a receber	3.269	3,90	12.749
Depósitos judiciais	34.521	2,65	91.480	Depósitos judiciais	23.036	3,90	89.841
Outras contas a receber	39.451	2,65	104.546	Outras contas a receber	54.727	3,90	213.436
Ativo não circulante	17.736.764		47.002.425	Ativo não circulante	17.738.996		69.182.085
Obrigações a receber	218.385	2,65	578.720	Obrigações a receber	221.450	3,90	863.653
Depósitos judiciais	23.891	2,65	63.310	Depósitos judiciais	15.106	3,90	58.914
Imobilizado	17.469.614	2,65	46.294.478	Imobilizado	17.474.440	3,90	68.150.314
Intangível	24.874	2,65	65.917	Intangível	28.001	3,90	109.203
Total do Ativo	19.125.296		50.682.033	Total do Ativo	19.080.342		74.413.332

Figura 3. Apresentação da conversão do balanço patrimonial - Ativo.

Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2014 - em US\$ para R\$				Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2015 - em US\$ para R\$			
Passivo	US\$	US\$	R\$	Passivo	US\$	US\$	R\$
Circulante	2.174.393		5.762.141	Circulante	2.136.586		8.332.684
Empréstimos financiamentos	1.246.827	2,65	3.304.091	Empréstimos financiamentos	1.324.420	3,90	5.165.237
Remunerações ressarcimentos	684.611	2,65	1.814.220	Remunerações ressarcimentos	616.690	3,90	2.405.091
Fornecedores	57.449	2,65	152.239	Fornecedores	39.259	3,90	153.109
Salários e obrigações sociais	62.921	2,65	166.740	Salários e obrigações sociais	48.334	3,90	188.501
Indenizações trabalhistas	23.386	2,65	61.974	Indenizações trabalhistas	19.984	3,90	77.938
Provisões p/ processos judiciais	96.098	2,65	254.659	Provisões p/ processos judiciais	69.933	3,90	272.740
Outras obrigações	3.101	2,65	8.218	Outras obrigações	17.966	3,90	70.068
Passivo não Circulante	13.615.667		36.081.516	Passivo não Circulante	11.572.646		45.133.320
Empréstimos e financiamentos	11.436.344	2,65	30.306.311	Empréstimos e financiamentos	10.111.463	3,90	39.434.707
Indenizações trabalhistas	346.450	2,65	918.092	Indenizações trabalhistas	264.710	3,90	1.032.368
Benefícios pós-emprego	1.759.412	2,65	4.662.442	Benefícios pós-emprego	1.137.069	3,90	4.434.570
Provisões para processos	70.100	2,65	185.764	Provisões p/ processos judiciais	56.440	3,90	220.117
Outras obrigações	3.361	2,65	8.907	Outras obrigações	2.964	3,90	11.558
Patrimônio Líquido	100.000		265.000	Patrimônio Líquido	100.000		265.000
Centrais Elét. Brasileiras S.A.	50.000	2,65	132.500	Centrais Elét. Brasileiras S.A.	50.000	2,65	132.500
Administración Nacional de Electricidad	50.000	2,65	132.500	Administración Nacional de Electricidad	50.000	2,65	132.500
Resultados Acumulados	3.235.236		8.573.375	Resultados Acumulados	5.271.110		20.682.328
Resultados exerc. Anteriores	2.131.419	2,65	5.648.260	Resultados exerc. Anteriores	3.235.236	2,65	8.573.375
Resultados exerc. Corrente	1.103.817	2,65	2.925.116	Resultados exerc. Corrente	2.035.874	3,33	6.779.460
				Ganhos - Ajuste da Conversão			5.329.493
Total do Passivo+PL	19.125.296		50.682.033	Total do Passivo+PL	19.080.342		74.413.332

Figura 4. Apresentação da conversão do balanço patrimonial - Passivo.

(US\$) para a moeda funcional no Brasil (R\$), na sequência apresenta-se na Figura 5, a conversão das demonstrações da moeda Norte americana para a moeda Paraguai (G\$).

O Cálculo de ganhos/perdas na conversão das demonstrações é apresentado na Figura 6. Já a conversão do balanço patrimonial é apresentada na Figura 7 e na Figura 8.

Com dados constantes no Quadro 14, percebe-se que os ganhos na conversão no exercício de 2015, representam 45,76% do lucro do período e representam 4,42% dos Ativos totais, o qual também indica alto impacto da variação cambial na conversão das demonstrações contábeis da Itaipu Binacional. Porém este impacto da variação cambial é menor do que o observado na conversão da moeda de relatório para a moeda do Brasil.

Assim embora a conversão para as duas moedas (R\$ e G\$) demonstrem que elas se desvalorizaram em relação a moeda de relatório (US\$), a moeda do Brasil se desvalorizou mais que a moeda do Paraguai.

Na sequência para demonstrar o impacto da conversão das demonstrações, objeto deste estudo, apresenta-se a conversão das demonstrações da moeda paraguai (G\$) para a moeda brasileira (R\$).

C. CONVERSÃO DA MOEDA PARAGUAI PARA MOEDA DO BRASIL

Para realizar a conversão das demonstrações contábeis em 31 de dezembro de 2015 de guarani para o real, fez-se a busca para encontrar a média da cotação da moeda do ano de 2015,

Demonstração de Resultado 31/12/2015 - Valores em Milhares			
Itens	US\$	Taxa	G\$
Receita Operacionais			
Fornecimento de energia	3.291.012	5.204,31	17.127.446.662
Remuneração por cessão de energia	313.420	5.204,31	1.631.134.315
Reembolso de custos - energia não vinculada	76.369	5.204,31	397.450.272
Total das Receitas Operacionais	3.680.801,35	5.204,31	19.156.031.248
Despesa Operacionais			
Rendimentos de capital	-47.119	5.204,31	-245.224.225
Remuneração por cessão de energia	-313.420	5.204,31	-1.631.134.315
Royalties	-396.386	5.204,31	-2.062.914.604
Ressarcimento encargos de adm. e supervisão	-30.491	5.204,31	-158.685.740
Energia não vinculada	-70.914	5.204,31	-369.060.969
Royalties	-5.455	5.204,31	-28.389.303
Total das Despesas Operacionais	-863.786	5.204,31	-4.495.409.155
Despesa Gerais e Administrativas			
Pessoal	-381.844	5.204,31	-1.987.234.163
Provisões atuariais	206.766	5.204,31	1.076.072.618
Materiais	-17.170	5.204,31	-89.359.491
Serviços de terceiros	-99.503	5.204,31	-517.844.390
Despesas com processos judiciais	-4.885	5.204,31	-25.420.530
Provisões para processos judiciais	-13.346	5.204,31	-69.457.471
Outras despesas operacionais	-83.882	5.204,31	-436.546.724
Total Despesas Gerais e Administrativas	-393.864	5.204,31	-2.049.790.151
Resultado do Exercício	2.423.152	5.204,31	12.610.831.942
Outras Receitas (Despesas)			
Receitas diversas	4.899	5.204,31	25.494.739
Despesas diversas	-18.273	5.204,31	-95.099.965
Total das receitas (despesas) diversas	-13.375	5.204,31	-69.605.226
Receitas Financeiras			
Rendimento de aplicações financeiras	39.561	5.204,31	205.888.249
Acréscimos moratórios em faturas de energia	4.322	5.204,31	22.490.504
Outras receitas financeiras	3.759	5.204,31	19.561.711
Total das Receitas Financeiras	47.641	5.204,31	247.940.464
Despesas Financeiras			
Encargos financeiros não capitalizáveis	-804.342	5.204,31	-4.186.045.671
Encargos sobre remunerações e ressarcimentos	-4.070	5.204,31	-21.183.254
Variações monetárias	387.011	5.204,31	2.014.126.555
Outras despesas financeiras	-143	5.204,31	-746.563
Total das despesas financeiras	-421.545	5.204,31	-2.193.848.933
Resultado Financeiro	-373.903	5.204,31	-1.945.908.470
Resultado do Exercício	2.035.874	5.204,31	10.595.318.246

Figura 5. Conversão da DRE de US\$ para G\$.

Ganhos e perdas de US\$ para G\$ - Valores em Milhares	
Itens	Janeiro/Dezembro
Ativos totais	109.711.963.769
(-) Passivos exigíveis totais	-78.828.082.384
(-) Patrimônio líquido	-462.930.000
(-) Lucros acumulados	-14.976.878.158
(-) Lucro do período	-10.595.318.246
(=) Ganhos (ajustes na conversão)	4.848.754.980

Figura 6. Cálculo de ganhos/perdas na conversão de US\$ para G\$.

que é no valor de G\$ 1.489,20 (Figura 9).

Demonstração de Resultado 31/12/2015 - Valores em Milhares			
Itens	G\$	Taxa	R\$
Receita Operacionais			
Fornecimento de energia	17.127.446.662	1.489,20	11.501.106
Remuneração por cessão de energia	1.631.134.315	1.489,20	1.095.309
Reembolso de custos - energia não vinculada	397.450.272	1.489,20	266.888
Total das Receitas Operacionais	19.156.031.248		12.863.303
Despesa Operacionais			
Rendimentos de capital	-245.224.225	1.489,20	-164.668
Remuneração por cessão de energia	-1.631.134.315	1.489,20	-1.095.309
Royalties	-2.062.914.604	1.489,20	-1.385.250
Ressarcimento encargos de adm. e supervisão	-158.685.740	1.489,20	-106.558
Energia não vinculada	-369.060.969	1.489,20	-247.825
Royalties	-28.389.303	1.489,20	-19.063
Total das Despesas Operacionais	-4.495.409.155		-3.018.674
Despesa Gerais e Administrativas			
Pessoal	-1.987.234.163	1.489,20	-1.334.431
Provisões atuariais	1.076.072.618	1.489,20	722.584
Materiais	-89.359.491	1.489,20	-60.005
Serviços de terceiros	-517.844.390	1.489,20	-347.733
Despesas com processos judiciais	-25.420.530	1.489,20	-17.070
Provisões para processos judiciais	-69.457.471	1.489,20	-46.641
Outras despesas operacionais	-436.546.724	1.489,20	-293.142
Total das Despesas Gerais e Administrativas	-2.049.790.151		-1.376.437
Resultado do Exercício	12.610.831.942		8.468.192
Outras Receitas (Despesas)			
Receitas diversas	25.494.739	1.489,20	17.120
Despesas diversas	-95.099.965	1.489,20	-63.860
Total das receitas (despesa) diversas	-69.605.226		-46.740
Receitas Financeiras			
Rendimento de aplicações financeiras	205.888.249	1.489,20	138.254
Acréscimos moratórios em faturas de energia	22.490.504	1.489,20	15.102
Outras receitas financeiras	19.561.711	1.489,20	13.136
Total das Receitas Financeiras	247.940.464		166.492
Despesas Financeiras			
Encargos financeiros não capitalizáveis	-4.186.045.671	1.489,20	-2.810.936
Encargos sobre remunerações e ressarcimentos	-21.183.254	1.489,20	-14.225
Variações monetárias	2.014.126.555	1.489,20	1.352.489
Outras despesas financeiras	-746.563	1.489,20	-501
Total das despesas financeiras	-2.193.848.933		-1.473.173
Resultado Financeiro	-1.945.908.470	1.489,20	-1.306.680
Ganhos na Conversão US x G\$	4.848.754.980	1.489,20	3.255.946
Resultado do Exercício	15.444.073.226		10.370.718

Figura 9. Conversão da DRE de G\$ para R\$.

Cálculo de ganhos/perdas na conversão das demonstrações (Figura 10).

Ganhos e perdas de G\$ para R\$ - Valores em Milhares	
Itens	Janeiro/Dezembro
Ativos totais	74.505.252
(-) Passivos exigíveis totais	-53.532.048
(-) Patrimônio líquido	-265.629
(-) Lucros acumulados	-8.593.720
(-) Lucro do período	-10.370.718
(=) Ganhos (ajustes na conversão)	1.743.136

Figura 10. Cálculo de ganhos/perdas na conversão de G\$ para R\$.

Com dados constantes no Quadro 18, percebe-se que os ganhos na conversão no exercício de 2015 da moeda do Paraguai para a moeda do Brasil, representam 16,81% do lucro do período e representam 2,34% dos Ativos totais, o qual indica um impacto moderado da variação cambial na conversão das demonstrações contábeis da Itaipu Binacional.

Este impacto da variação cambial observado na conversão da moeda do Paraguai para a moeda do Brasil, comprova o observado na conversão da moeda de relatório para a moeda do Paraguai, de que a moeda do Brasil se desvalorizou em relação a Moeda do Paraguai

Apresentação da conversão do balanço patrimonial (Figuras 11 e 12).

Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2014 - em US\$ para G\$ *				Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2015 - em US\$ para G\$			
Ativo	US\$	Tx	G\$	Ativo	US\$	Tx	G\$
Circulante	1.388.531		6.427.928.850	Circulante	1.341.345		7.712.736.194
Caixa e equivalentes de caixa	313.950	4.629,30	1.453.370.888	Caixa equivalentes de caixa	302.943	5.750,00	1.741.924.723
Contas a receber de clientes	990.830	4.629,30	4.586.849.453	Contas a receber de clientes	950.689	5.750,00	5.466.462.256
Almoxarifado	6.492	4.629,30	30.055.665	Almoxarifado	6.681	5.750,00	38.413.784
Obrigações a receber	3.286	4.629,30	15.214.185	Obrigações a receber	3.269	5.750,00	18.795.957
Depósitos judiciais	34.521	4.629,30	159.806.987	Depósitos judiciais	23.036	5.750,00	132.457.564
Outras contas a receber	39.451	4.629,30	182.631.672	Outras contas a receber	54.727	5.750,00	314.681.912
Ativo não circulante	17.736.764		82.108.801.631	Ativo não circulante	17.738.996		101.999.227.575
Obrigações a receber	218.385	4.629,30	1.010.968.750	Obrigações a receber	221.450	5.750,00	1.273.334.642
Depósitos judiciais	23.891	4.629,30	110.597.241	Depósitos judiciais	15.106	5.750,00	86.860.748
Imobilizado	17.469.614	4.629,30	80.872.085.197	Imobilizado	17.474.440	5.750,00	100.478.027.677
Intangível	24.874	4.629,30	115.150.444	Intangível	28.001	5.750,00	161.004.508
Total do Ativo	19.125.296		88.536.730.481	Total do Ativo	19.080.342		109.711.963.769

Figura 7. Apresentação da conversão do balanço patrimonial - Ativo.

Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2014 - em US\$ para G\$ *				Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2015 - em US\$ para G\$			
Passivo	US\$	US\$	G\$	Passivo	US\$	US\$	G\$
Circulante	2.174.393		10.065.916.959	Circulante	2.136.586		12.285.367.568
Empréstimos e financiamentos	1.246.827	4.629,30	5.771.934.824	Empréstimos e financiamentos	1.324.420	5.750,00	7.615.413.505
Remunerações ressarcimentos	684.611	4.629,30	3.169.270.383	Remunerações ressarcimentos	616.690	5.750,00	3.545.967.339
Fornecedores	57.449	4.629,30	265.947.744	Fornecedores	39.259	5.750,00	225.737.025
Salários e obrigações sociais	62.921	4.629,30	291.278.996	Salários e obrigações sociais	48.334	5.750,00	277.918.120
Indenizações trabalhistas	23.386	4.629,30	108.262.708	Indenizações trabalhistas	19.984	5.750,00	114.908.834
Provisões p/ processos judiciais	96.098	4.629,30	444.866.032	Provisões p/ processos judiciais	69.933	5.750,00	402.117.050
Outras obrigações	3.101	4.629,30	14.356.274	Outras obrigações	17.966	5.750,00	103.305.696
Passivo não Circulante	13.615.667		63.031.005.364	Passivo não Circulante	11.572.646		66.542.714.816
Empréstimos e financiamentos	11.436.344	4.629,30	52.942.265.363	Empréstimos e financiamentos	10.111.463	5.750,00	58.140.914.228
Indenizações trabalhistas	346.450	4.629,30	1.603.820.879	Indenizações trabalhistas	264.710	5.750,00	1.522.081.017
Benefícios pós-emprego	1.759.412	4.629,30	8.144.846.208	Benefícios pós-emprego	1.137.069	5.750,00	6.538.147.659
Provisões para processos	70.100	4.629,30	324.512.476	Provisões p/ processos judiciais	56.440	5.750,00	324.531.725
Outras obrigações	3.361	4.629,30	15.560.438	Outras obrigações	2.964	5.750,00	17.040.188
Patrimônio Líquido	100.000		462.930.000	Patrimônio Líquido	100.000		462.930.000
Centrais Elét. Brasileiras S.A.	50.000	4.629,30	231.465.000	Centrais Elét. Brasileiras S.A.	50.000	4.629,30	231.465.000
Administración Nacional de Electricidad	50.000	4.629,30	231.465.000	Administración Nacional de Electricidad	50.000	4.629,30	231.465.000
Resultados Acumulados	3.235.236		14.976.878.158	Resultados Acumulados	5.271.110		30.420.951.385
Resultados exerc. Anteriores	2.131.419	4.629,30	9.866.977.319	Resultados exerc. Anteriores	3.235.236	4.629,30	14.976.878.158
Resultados exerc. Corrente	1.103.817	4.629,30	5.109.900.839	Resultados exerc. Corrente	2.035.874	5.204,31	10.595.318.246
				Ganhos - Ajustes na conversão			4.848.754.980
Total do Passivo+PL	19.125.296		88.536.730.481	Total do Passivo+PL	19.080.342		109.711.963.769

Figura 8. Apresentação da conversão do balanço patrimonial - Passivo.

Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2014 - em G\$ para R\$ *				Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2015 - em G\$ para R\$ *			
Ativo	G\$	Tx	R\$	Ativo	G\$	Tx	R\$
Circulante	6.427.928.850		3.688.340	Circulante	7.712.736.194		5.237.709
Caixa equivalentes de caixa	1.453.370.888	1.742,77	833.943	Caixa equivalentes de caixa	1.741.924.723	1.472,54	1.182.939
Contas a receber de clientes	4.586.849.453	1.742,77	2.631.930	Contas a receber de clientes	5.466.462.256	1.472,54	3.712.267
Almoxarifado	30.055.665	1.742,77	17.246	Almoxarifado	38.413.784	1.472,54	26.087
Obrigações a receber	15.214.185	1.742,77	8.730	Obrigações a receber	18.795.957	1.472,54	12.764
Depósitos judiciais	159.806.987	1.742,77	91.697	Depósitos judiciais	132.457.564	1.472,54	89.952
Outras contas a receber	182.631.672	1.742,77	104.794	Outras contas a receber	314.681.912	1.472,54	213.700
Ativo não circulante	82.108.801.631		47.113.963	Ativo não circulante	101.999.227.575		69.267.543
Obrigações a receber	1.010.968.750	1.742,77	580.093	Obrigações a receber	1.273.334.642	1.472,54	864.720
Depósitos judiciais	110.597.241	1.742,77	63.461	Depósitos judiciais	86.860.748	1.472,54	58.987
Imobilizado	80.872.085.197	1.742,77	46.404.336	Imobilizado	100.478.027.677	1.472,54	68.234.498
Intangível	115.150.444	1.742,77	66.073	Intangível	161.004.508	1.472,54	109.338
Total do Ativo	88.536.730.481		50.802.304	Total do Ativo	109.711.963.769		74.505.252

Figura 11. Apresentação da conversão do balanço patrimonial - Ativo.

Na conversão do balanço patrimonial EM 31/12/2014, foi utilizado o valor da moeda de fechamento do período de G\$ 1.742,77 e para o balanço em 31/12/2015 de 2015 o valor da

moeda de fechamento de G\$ 1.472,54 para o ativo circulante e não circulante e passivo circulante e não circulante, já para o patrimônio líquido e resultados do exercício anterior

Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2014 - em G\$ para R\$ *				Balço Patrimonial em 31 de dezembro de 2015 - em G\$ para R\$ *			
Passivo	G\$	Tx	R\$	Passivo	G\$	Tx	R\$
Circulante	10.065.916.959		5.775.815	Circulante	12.285.367.568		8.342.977
Empréstimos financeiros	5.771.934.824	1.742,77	3.311.931	Empréstimos financeiros	7.615.413.505	1.472,54	5.171.617
Remunerações ressarcimentos	3.169.270.383	1.742,77	1.818.525	Remunerações ressarcimentos	3.545.967.339	1.472,54	2.408.062
Fornecedores	265.947.744	1.742,77	152.601	Fornecedores	225.737.025	1.472,54	153.298
Salários e obrigações sociais	291.278.996	1.742,77	167.136	Salários e obrigações sociais	277.918.120	1.472,54	188.734
Indenizações trabalhistas	108.262.708	1.742,77	62.121	Indenizações trabalhistas	114.908.834	1.472,54	78.034
Provisões p/ processos judiciais	444.866.032	1.742,77	255.264	Provisões p/ processos judiciais	402.117.050	1.472,54	273.077
Outras obrigações	14.356.274	1.742,77	8.238	Outras obrigações	103.305.696	1.472,54	70.155
Passivo não Circulante	63.031.005.364		36.167.139	Passivo não Circulante	66.542.714.816		45.189.071
Empréstimos e financiamentos	52.942.265.363	1.742,77	30.378.229	Empréstimos e financiamentos	58.140.914.228	1.472,54	39.483.419
Indenizações trabalhistas	1.603.820.879	1.742,77	920.271	Indenizações trabalhistas	1.522.081.017	1.472,54	1.033.643
Benefícios pós-emprego	8.144.846.208	1.742,77	4.673.506	Benefícios pós-emprego	6.538.147.659	1.472,54	4.440.048
Provisões para processos	324.512.476	1.742,77	186.205	Provisões p/ processos judiciais	324.531.725	1.472,54	220.389
Outras obrigações	15.560.438	1.742,77	8.929	Outras obrigações	17.040.188	1.472,54	11.572
Patrimônio Líquido	462.930.000		265.629	Patrimônio Líquido	462.930.000		265.629
Centrais Elét. Brasileiras S.A.	231.465.000	1.742,77	132.814	Centrais Elét. Brasileiras S.A.	231.465.000	1.742,77	132.814
Administración Nacional de Electricidad	231.465.000	1.742,77	132.814	Administración Nacional de Electricidad	231.465.000	1.742,77	132.814
Resultados Acumulados	14.976.878.158		8.593.720	Resultados Acumulados	30.420.951.385		20.707.575
Resultados exerc. Anteriores	9.866.977.319	1.742,77	5.661.664	Resultados exerc. Anteriores	14.976.878.158	1.742,77	8.593.720
Resultados exerc. Corrente	5.109.900.839	1.742,77	2.932.057	Resultados exerc. Corrente *	15.444.073.226	1.489,20	10.370.718
				Ganhos - Ajustes na conversão			1.743.136
Total do Passivo+PL	88.536.730.481		50.802.304	Total do Passivo+PL	109.711.963.769		74.505.252

Figura 12. Apresentação da conversão do balanço patrimonial - Passivo.

foram utilizados o valor de moeda de G\$ 1.742,77 e para o resultado do exercício corrente o valor da moeda de G\$ 1.489,20 referente a média do período.

Sendo assim foram lançados no resultado acumulado do balanço patrimonial de 2015 o ganho referente ao ajuste de conversão para fechamento do balanço de 2015.

No quadro 21 apresenta-se o resumo dos ganhos na conversão das demonstrações contábeis da Itaipu Binacional, da moeda de relatório em U\$ para R\$, para G\$ e de G\$ para R\$. Os valores estão em milhares.

Os resultados das conversões das demonstrações contábeis da Itaipu Binacional para o exercício de 2015, demonstram que houve ganho na conversão da moeda de relatório para a moeda do Brasil e para a moeda do Paraguai. Estes ganhos são significativos, pois apresentam valores significativos ao comparar-se com o resultado do exercício, bem como dos ativos totais do ano de 2015.

Estes ganhos expressivos comprovam que ocorreu uma desvalorização tanto da moeda do Brasil (R\$) quanto da moeda do Paraguai (G\$) em relação à moeda de relatório (U\$ Dólar Americano). Porém está desvalorização ocorreu em maior grau com a moeda do Brasil. Esta afirmação é comprovada pelo ganho na conversão das demonstrações contábeis do exercício de 2015 da moeda do Paraguai para a moeda do Brasil.

Este impacto em grau diferente na conversão da moeda de relatório (U\$) para a moeda do Brasil (R\$) e a moeda do Paraguai (G\$), é medido através da diferença apurada no Quadro 21 que é de R\$ 330.441 (mil), o que representa 6,20% do ganho da conversão da moeda de relatório para a moeda do Brasil (330.441/5.329.493).

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conversão das demonstrações contábeis é tema de fundamental importância por tratar-se das normas internacionais de contabilidade em que a harmonização destas normas com as normas locais é o ponto principal. Quando se fala em conversão das demonstrações contábeis os estudos abordam a conversão de uma demonstração de uma empresa e/ou subsidiária do exterior. Neste estudo a conversão foge à está abordagem, pois empresa é a Usina Binacional de ITAIPU, em que a mesma é composta por dois países, o Brasil e o Paraguai, e a entidade embora atue de modo funcional com duas moedas, o Real (R\$) no Brasil e o Guarani (G\$) no Paraguai, adota como moeda funcional do Dólar (U\$) Norte Americano.

O estudo está suportado pelo CPC 02 (R2) e pelo IAS 21, que traz orientações sobre qual a taxa correta de utilização para a conversão das demonstrações contábeis, para identificar se na conversão ocorreu um ganho ou perda devido à flutuação entre as moedas no momento das conversões.

Realizou-se três conversões das demonstrações contábeis, a primeira da moeda de relatório para a moeda do Brasil. A segunda da moeda de relatório para a moeda do Paraguai e a terceira da moeda do Paraguai para a moeda do Brasil.

Os resultados demonstram que em todas as conversões obteve-se ganhos e que a flutuação do dólar para o real foi mais significativa do que do dólar para o guarani. Isto demonstra que embora tenha ocorrido desvalorização tanto do Real quanto para o Guarani em relação ao Dólar, está desvalorização ocorreu em maior grau do Real em relação ao Dólar do que o Guarani. Ainda os ganhos na conversão do Guarani para o Real, demonstra que o Real se desvalorizou em relação ao Guarani.

Assim os resultados das conversões das demonstrações

contábeis objeto deste estudo, indicam que há impacto diferentes quando se faz esta conversão de uma moeda de relatório para duas moedas diferentes.

As limitações deste estudo, estão na utilização de um único método de conversão, na entidade que única no Brasil, na forma de sua personalidade jurídica e na delimitação do corte temporal, ou seja, a utilização de um único ano.

Para estudos futuros recomenda-se a utilização dos demais métodos e compará-los, bem como a utilização de uma janela temporal maior e continua.

Referências

- [1] ALMEIDA, Marcelo Cavalcanti. Curso de Contabilidade Avançada em IFRS e CPC. São Paulo: Atlas, v. 308, 2014.
- [2] ALVES, Paulo Sávio Lopes da Gama; OLIVEIRA, Luís Martins de; FARIA, Anderson de Oliveira; OLIVEIRA, Alexandre Martins Silva de. Contabilidade Internacional: Campos Elísios, SP: Atlas, 2007.
- [3] ANTUNES, Maria Thereza Pompa et al. A adoção no Brasil das normas internacionais de contabilidade IFRS: o processo e seus impactos na qualidade da informação contábil. Revista de Economia e Relações Internacionais, v. 10, n. 20, p. 5-19, 2012.
- [4] BEUREN, I.M. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade. 3ª ed., São Paulo: Editora Atlas S.A., 2008.
- [5] BRASIL. Banco central do Brasil – Taxas de Câmbios. Disponível em <https://www.bcb.gov.br/pt-br/#/n/TXCAMBIO>. Acesso em 03/12/2018.
- [6] Conversão de moedas. Disponível em <http://www4.bcb.gov.br/pec/conversao/conversao.asp?id=convmoeda>. Acesso em 05/08/2018.
- [7] CARVALHO, Nelson L.; LEMES, Sirlei; COSTA, Fábio Moraes da. Contabilidade Internacional Aplicação das IFRS 2005: Campos Elísios, SP: Atlas, 2011.
- [8] CARVALHO, Nelson L.; LEMES, Sirlei; DA COSTA, Fábio Moraes. Contabilidade internacional. Editora Atlas SA, 2012.
- [9] CPC – Comitê de Pronunciamento Técnico - CPC 02 (R2) - Efeitos das Mudanças nas Taxas de Câmbio e Conversão de Demonstrações Contábeis. Disponível em <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos>. Acesso em 15/10/2018.
- [10] CVM – Comissão de Valores Mobiliários. INSTRUÇÃO CVM Nº 191. Disponível em <http://www.cvm.gov.br/legislacao/inst.html>. Acesso em 02/09/2018.
- [11] DELOITTE. IFRS a seu alcance 2015/2015. Disponível em www.deloitte.com.br. Acesso em 02/10/2018.
- [12] DELOITTE. International Accounting Standard. IAS no29. Disponível em www.deloitte.com.br. Acesso em 02/10/2018.
- [13] DOS SANTOS, Ricardo Gonçalves dos Santos. Material de aula. UNISALESIANO- Lins Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium, 2012.
- [14] ERNEST TOUNG, FIPECAFI – Manual de Normas Internacionais de Contabilidade: IFRS versus Normas Brasileiras. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- [15] FACHIN, Odília. Fundamentos de metodologia. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
- [16] FASB - Financial Accounting Standards Board. SFAS33. Disponível em <http://www.fasb.org/summary/stsum33.shtml>. Acesso em 27/09/2018.
- [17] SFAS 52. Disponível em <http://www.fasb.org/summary/stsum52.shtml>. Acesso em 07/08/2018.
- [18] SFAS 89. Disponível em <http://www.fasb.org/summary/stsum89.shtml>. Acesso em 07/08/2018.
- [19] FIPECAFI. Manual de Contabilidade Societária – aplicável à todas as sociedades. São Paulo: Atlas, 2010.
- [20] IUDÍCIBUS, Sérgio de Marion, José Carlos. Introdução à teoria da contabilidade. 2ª ed., São Paulo: Atlas, 2000.
- [21] MARCONI, Marina de Andrade et al. FUNDAMENTOS DE METODOLOGIA CIENTÍFICA. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 297 p.
- [22] PADOVEZE, C. L., BENEDICTO, G. C., LEITE, J. S. J. Manual de Contabilidade Internacional: IFRS – US Gaap – BR Gaap. Teoria e Prática. São Paulo: Cengage learning, 2012.
- [23] PEREIRA, Ana Lúcia A. RAMALHO, Wanderley. Números Índices - Conceitos e Aplicações. UFMG, Departamento de Estatística, 1998.
- [24] PEREZ JUNIOR, José Hernandez. Conversão de demonstrações contábeis. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

- [25] SANTOS, Edilene Santana; CALIXTO, Laura. Impactos do início da harmonização contábil internacional (Lei 11.638/07) nos resultados das empresas abertas. 2010.
- [26] SANTOS, José Luiz dos; SCHMIDT, Paulo; FERNANDES, Luciane Alves. Contabilidade Internacional Equivalência Patrimonial: Campos Elísios, SP: Atlas, 2006.



JOSÉ ANTONIO GESCON

Doutor em Ciências Contábeis pela Unisinos (2018), Mestre em Contabilidade e Controladoria pela Unisinos (2004), Especialização em Auditoria e Perícia Contábil pela UEM (2000), Graduação em Ciências Contábeis pela Facisa (1984).



LIDIANE DOS SANTOS SILVA

Doutoranda em Ciências Contábeis pela FUCAPE – ES - Mestre em Ciências da Religião FUV - ES (2017), Especialista em Gerência Contábil, Auditoria e Controladoria pela FACINTER-PR (2005), Graduada em Ciências Contábeis pela PUC – GO (2002).

DINAMIZANDO UM PROTOCOLO DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

**ANA BEATRIZ DUPRÉ SILVA,
RAFAELA DE ABREU MARTINS.**

RESUMO - Sabe-se que durante o período da adolescência o indivíduo precisa tomar decisões em relação ao seu futuro [5] e, diante da necessidade de escolha por uma profissão, a Orientação Profissional tem sido apresentada como um suporte nesse processo. Destaca-se o trabalho da psicóloga Cynthia Borges de Moura [19], que propôs um Programa-Modelo de Orientação Profissional, baseado na Análise do Comportamento, que contém atividades vivenciais além de materiais que exigem as práticas de leitura e escrita. Assim, a presente pesquisa teve por objetivo traçar adaptações a este protocolo, para que ele se tornasse mais dinâmico quando utilizado com indivíduos pouco letrados, numa pesquisa qualitativa, descritiva, aplicada, com levantamento de campo e ex post facto. A amostra foi composta por 20 participantes, que relataram suas experiências na condução de grupos. Por meio da análise do conteúdo verbalizado pelos participantes foi proposta uma releitura do Programa.

PALAVRAS-CHAVE - Escolha Profissional; Orientação Profissional; Análise do Comportamento.

I. INTRODUÇÃO

A adolescência pode ser caracterizada como uma fase de inúmeras transições, corporais e psicológicas. O indivíduo precisa se desprender do papel de criança, assumir uma nova identidade e buscar adaptação a ela [1]. Para Almeida e Pinho [5], é um período de tomadas de decisões em relação ao futuro, havendo uma necessidade da escolha de uma profissão. Tal escolha pode ser influenciada por fatores como a percepção que a pessoa tem a respeito de si, do mundo, do conhecimento sobre a realidade das profissões, além das influências externas como as sociais e principalmente familiar.

Diante dessa perspectiva, a Orientação Profissional tem sido desenvolvida com o intuito de dar suporte nesse processo de decisão, facilitando-o ao promover autoconhecimento e compreensão dos aspectos influenciadores, incluindo o entendimento acerca do meio no qual o sujeito está inserido [15].

Neste cenário, destaca-se a pesquisa da psicóloga e doutora Cynthia Borges de Moura que, tendo como embasamento teórico os pressupostos da Análise do Comportamento para produzir um conteúdo diferente dos modelos psicodinâmicos existentes, propôs um programa-modelo de Orientação Profissional, com diferentes atividades de leitura e escrita [19].

Tal programa tem sido utilizado num projeto de extensão universitária há 5 anos e, a partir desta experiência, foram detectadas dificuldades de adolescentes pouco letrados durante a execução dos grupos. Assim, o presente estudo teve como objetivo traçar adaptações a este Protocolo.

No que se refere ao termo “pouco letrados”, é importante

destacar a diferença entre “alfabetização” e “letramento”, apesar de serem termos interligados. Um indivíduo pode ser considerado alfabetizado quando já passou pelo processo de aprender a ler e a escrever, tendo capacidade para tal e, letrado, quando consegue utilizar, com propriedade, a leitura e a escrita nas práticas sociais, nos diferentes contextos de sua vida [2].

E para cumprir este objetivo foram mapeados os objetivos de cada encontro e suas respectivas atividades; levantadas as principais dificuldades e facilidades encontradas pelos condutores de grupo que replicaram o Protocolo; e descritas as dinâmicas de grupo que poderiam substituir as atividades do Programa e/ou torná-las mais dinâmicas, promovendo maturidade sobre a escolha profissional.

A. O DESENVOLVIMENTO HUMANO DURANTE O PERÍODO DA ADOLESCÊNCIA

Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), no Brasil a adolescência é compreendida entre os 12 e 18 anos de idade [11].

Para Papalia e Feldman, esse estágio “(...) envolve mudanças físicas, cognitivas, emocionais e sociais e assume formas variadas em diferentes contextos sociais, culturais e econômicos” [22], o que permite a compreensão do porquê esse momento pode ser considerado como de muito estresse e turbulência emocional, já que o adolescente precisa se adaptar a muitas mudanças.

A puberdade, também presente na adolescência, é o processo no qual o indivíduo passa por modificações biológicas

e corporais até atingir a maturidade sexual e a capacidade de reprodução, ocorrendo desde a meninice [22]. É importante enfatizar que a adolescência pode ser vista como um fenômeno psicossociológico e, apesar de estar relacionada com a puberdade, são conceitos distintos [21].

Ao atingir a adolescência, a identidade construída até o momento se torna ineficaz, o que resulta na busca por uma nova, que satisfaça às necessidades da vida adulta, incluindo escolhas relacionadas à vida profissional, sexual e religiosa, o que, conseqüentemente, pode gerar confusão de papéis [7].

Assim, é por meio da construção de grupos que o indivíduo pode sentir mais segurança, além de “atingir uma visão integrada de si, o que inclui seus próprios padrões de crenças, metas profissionais e relações” [7].

Para Erikson [22], a confusão de papéis pode causar um atraso no amadurecimento psicológico do indivíduo, mas não o caracteriza como patológico. O autor afirma que essa condição se reflete de forma evidente nos comportamentos dos adolescentes, que muitas vezes podem ser denominados como “comportamentos caóticos”.

Denissen, Van Aken e Dubas [22], trazem que esse também é um momento de mudanças significativas para os pais dos adolescentes e as divergências podem resultar em conflitos.

As relações amorosas também são presentes durante a adolescência [14] e, atualmente, é possível visualizar que os adolescentes estão iniciando a vida sexual mais cedo [23].

No que se refere à inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, é importante mencionar que muitas vezes os adolescentes podem adentrar no mercado de trabalho de maneira informal, por vários motivos: necessidade de contribuição na renda familiar, o desejo dos pais para que seus filhos tenham um trabalho e sejam independentes, além de uma visão positiva desse laboro, visto como uma forma de obter dignidade [20].

B. ANÁLISE DO COMPORTAMENTO E O PROCESSO DE ESCOLHA PROFISSIONAL

Tendo como base a filosofia do Behaviorismo Radical, a Análise do Comportamento é a ciência cujo objeto de estudo é o comportamento, considerado como as interações estabelecidas entre o organismo e o ambiente [3].

Skinner [24] afirma que o comportamento sofre influência da filogenia (aspectos biológicos e evolucionários), ontogenia (histórico comportamental de vida) e cultura (meio do qual o indivíduo pertence). É também complexo, e “desde que é um processo, e não uma coisa, não pode ser facilmente imobilizado para observação. É mutável, fluido e evanescente (...)” [24].

Quanto à frequência dos comportamentos, Skinner [24] traz que quando as conseqüências de um comportamento aumentam as chances do comportamento ocorrer novamente, seja pela apresentação de um estímulo reforçador ou pela retirada de um estímulo aversivo do meio, na forma de esquiva ou fuga, dá-se o nome “reforço positivo” e “reforço negativo”, respectivamente.

Quando a situação é a inversa, diminuindo a probabilidade da ocorrência do comportamento, pela apresentação de um estímulo aversivo ou pela retirada de um reforçador, dá-se o nome “punição positiva” e “punição negativa”, respectivamente [24].

Cabe ressaltar também que, na presença de contingências previamente planejadas, é possível a obtenção de comportamentos específicos em determinados contextos, com conseqüente desenvolvimento dos repertórios comportamentais desejados [17].

No que se refere ao comportamento de fazer escolhas, Skinner [24] considera-o como o processo de manipular variáveis. Então, ensinar um indivíduo a fazer escolhas é o mesmo que auxiliá-lo na identificação e análise de variáveis presentes no contexto [24].

Assim, no programa de Orientação Profissional baseada na Análise do Comportamento busca-se orientar os adolescentes na tomada de decisão proporcionando um maior conhecimento acerca das opções profissionais, apresentando-lhes informações importantes sobre cada uma das profissões de interesse, fornecendo subsídios para que consigam chegar a uma escolha final, entendendo muitas variáveis existentes e as conseqüências de cada uma delas [19].

E, por se tratar de uma intervenção em contexto grupal, há sempre um modelo objetivo, claro e conciso a ser seguido [12]. Porém, é importante lembrar que tais Protocolos devem ser utilizados como elementos norteadores, visto que, tendo um olhar profissional, é necessário que se observem as variáveis presentes e a população em questão, a fim de que sejam alcançados melhores resultados.

C. UMA NOVA PERSPECTIVA EM ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

A proposta de um programa de Orientação Profissional sob o enfoque da Análise do Comportamento foi criada por Cynthia Borges de Moura, durante o seu mestrado na Pontifícia Universidade Católica de Campinas, concluído no ano de 2000 [19].

O programa-modelo é estruturado em 10 sessões e conta com atividades que envolvem leitura, escrita, pesquisa e entrevista com profissionais, além de inúmeras reflexões sobre o processo de escolha, tendo como objetivos gerais:

1. *Analisar junto aos adolescentes as variáveis controladoras (pessoais, familiares, sociais, contextuais) implicadas na escolha da carreira profissional;*
2. *Levar o adolescente a observar e discriminar as relações existentes entre escolha profissional e história de vida e, como a escolha de uma profissão está diretamente ligada às escolhas que aprendemos a fazer ao longo da vida;*
3. *Desenvolver habilidades necessárias para a escolha, a partir do fortalecimento das respostas que compõem o comportamento de tomada de decisão [19].*

Para isso, o Protocolo foi estruturado em três etapas. A primeira objetivando o autoconhecimento, a segunda o conhecimento da realidade das profissões e a terceira o apoio à tomada de decisão. Na primeira e segunda etapa o indivíduo

deve ampliar seu olhar acerca de características que são relevantes para a escolha profissional, bem como para características de cada profissão, a fim de que possa haver uma ampliação das opções a serem consideradas para escolha. Na sequência, a terceira etapa busca promover situações para que haja a restrição e exclusão de opções, observando critérios de escolha e permitindo então a tomada de decisão consciente [18].

D. A ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL E O EMPODERAMENTO DE CLASSES

De forma geral, ao trabalhar atividades que promovem o autoconhecimento, o conhecimento da realidade das profissões e do mercado de trabalho, bem como uma tomada de decisão consciente e crítica da realidade, pode-se afirmar que o adolescente ganha autonomia e responsabilidade por suas próprias escolhas, independentemente de sua renda e condição social [4].

Assim, o processo de Orientação Profissional “(...) tem importante papel também na direção da mudança social ao propor uma reflexão sobre o futuro que cada sujeito busca construir não só individualmente, mas coletivamente” [4]. Logo, pode-se afirmar que tais programas possibilitam, por meio de reflexões e informações, que os adolescentes de classes econômicas menos privilegiadas possam ser protagonistas e agentes de mudança de suas próprias realidades, para que haja o desenvolvimento individual e social, promovendo, consequentemente, saúde e mais qualidade de vida [4].

É importante mencionar que, por vezes, mesmo que o processo de Orientação Profissional possibilite aos adolescentes de classes sociais menos favorecidas mais autonomia e empoderamento, ainda assim, alguns desses indivíduos acabam encontrando limitações no seu processo de escolha, em decorrência de suas realidades financeiras, o que implica na necessidade de seguirem outros caminhos profissionais diferentes do desejado [6]. Essa realidade reforça a importância de políticas públicas, como programas, ações e atividades promovidas pelo governo, envolvendo a participação tanto de instituições públicas como privadas, com o objetivo de assegurar o direito de cidadania para determinada classe social [13].

Alguns exemplos de políticas públicas criadas pelo Governo Federal são o Programa Universidade Para Todos (ProUni), no qual são ofertadas bolsas de estudos aos indivíduos em universidades privadas; Programa de Financiamento Estudantil (FIES), no qual os indivíduos podem financiar dada porcentagem da mensalidade do curso em que estão matriculados (também em instituições privadas), além de outros, como Programa de Inclusão Social e Racial, presente nos vestibulares das instituições públicas de ensino superior, possibilitando assim mais acesso dos acadêmicos de classes sociais menos favorecidas às faculdades, o que pode transformar a realidade de muitos adolescentes mesmo diante de todas as limitações [8].

II. METODOLOGIA

A pesquisa teve finalidade metodológica aplicada, natureza qualitativa e objetivo descritivo. O procedimento utilizado foi levantamento de campo e ex-post-facto, assim cada participante precisou recordar suas próprias vivências.

O estudo foi realizado no período de 28/02/2019 à 28/03/2019, nas dependências do Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA), localizado na Avenida Joaquim Teotônio Segurado, 1501 - Plano Diretor Sul, Palmas - TO, 77000-900.

Cabe ressaltar que todos os aspectos éticos previstos em legislação foram seguidos, estando em conformidade com a Resolução 466/12 que dispõe sobre pesquisas que envolvem seres humanos [16].

Assim, após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do CEULP para a realização da pesquisa (Parecer nº 3.139.219 e CAAE nº 03572218.1.0000.5516), os 36 indivíduos que compõem o universo total foram convidados a participar do estudo, de forma voluntária e mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A amostra foi composta por 20 participantes que assinaram o TCLE, sendo 10 acadêmicos e 10 egressos do curso de Psicologia da instituição, que já conduziram grupos do projeto de extensão “Orientação Profissional”, replicando o Protocolo proposto por Moura [19]. Foram excluídos da amostra aqueles que não tiveram disponibilidade de horário para participar das entrevistas.

Foi realizado apenas um encontro com cada participante, individualmente e com duração de aproximadamente uma hora cada. Para a coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado, construído de forma livre pela pesquisadora, com perguntas referentes à experiência dos condutores.

Os resultados obtidos foram analisados a partir da Análise Comportamental do Discurso (ACD), sendo esta embasada nos pressupostos do Behaviorismo Radical, proposto por Skinner [10].

Na ACD há a interpretação da função de um conjunto de comportamentos verbais, ou seja, do discurso [10]. E para tal é realizada a seleção de segmentos verbais de interesse, separando-os em categorias [25].

No presente estudo as categorias delineadas para análise foram duração do programa, participação de adolescentes pouco letrados nos grupos de Orientação Profissional, possíveis dificuldades dos adolescentes para realização das atividades propostas, engajamento e colaboração dos adolescentes nos grupos, comportamentos e características próprios da adolescência, influências no processo de escolha, número de atividades de leitura e escrita, possíveis dificuldades por parte dos condutores na replicação do Protocolo, adaptações durante a replicação, modificação dos anexos e experiência como condutores dos grupos replicando o Protocolo de Moura [19].

Após a categorização houve a identificação das relações funcionais e são analisadas as variáveis ambientais presentes

que podem influenciar e/ou controlar o discurso apresentado [25].

III. RESULTADOS

Por meio da aplicação da entrevista semiestruturada foi possível levantar que metade (10) dos participantes da pesquisa acredita que a duração de 10 sessões seja adequada.

Quanto à participação de adolescentes pouco letrados, apenas 4 condutores tiveram a presença desses indivíduos em seus grupos. Cabe ressaltar que entre os outros 16 participantes que não tiveram esse contato, 2 ressaltaram a presença de 1 adolescente com diagnóstico de TDAH.

Quanto à possível dificuldade por parte dos adolescentes (mesmo não sendo pouco letrados) na realização das tarefas, 12 participantes responderam que não houve dificuldades, mas entre eles, um mencionou a reclamação dos adolescentes por serem muitas atividades de escrita, 2 mencionaram certo desinteresse dos adolescentes para a realização das tarefas e 1 relatou que as perguntas feitas pelos adolescentes eram voltadas mais para o esclarecimento de dúvidas simples.

No que diz respeito ao engajamento e à postura colaborativa dos adolescentes nos grupos, 12 participantes relataram que não houve total engajamento e colaboração positiva por parte dos adolescentes.

Foram observadas, ainda, características e/ou comportamentos próprios da adolescência. Os voluntários do estudo verbalizaram a presença de acnes nos adolescentes, o uso de vestimentas próprias da idade, a forma de assentar-se, os adereços utilizados por cada um, problemas familiares, falas agressivas, comportamentos de inquietude, confusão, passividade, angústia, desatenção, vaidade e estabelecimento de subgrupos e de relacionamentos dos indivíduos com pessoas do sexo oposto.

Outro participante da pesquisa também verbalizou a existência de adolescentes que desde muito cedo estavam inseridos no mercado de trabalho informal, para auxiliar financeiramente em casa e 3 outros mencionaram a paternidade e maternidade presente nos grupos conduzidos. Quanto à influência no processo de escolha, 16 mencionaram a variável familiar, 6 de pessoas próximas/amigos, e 5 da própria instituição escolar.

Já no que se refere ao número de atividades de leitura e escrita, mais da metade dos participantes considera alta a quantidade de tarefas a serem desenvolvidas, o que reforça a necessidade de adaptação da proposta.

Quanto à possível dificuldade na replicação do Protocolo, apenas 8 participantes relataram que tiveram dificuldades, seja para compreender as instruções e/ou referencial teórico, como para administrar a quantidade de anexos a serem aplicados, além da falta de conexão entre o referencial teórico no Protocolo e a realidade dos grupos.

Quanto às atividades que os participantes da pesquisa tiveram maior facilidade para executar, tem-se a apresentação dos vídeos (5 mencionaram). Cabe ressaltar que essa atividade não está no Protocolo original e já se trata de uma adaptação feita ao longo dos anos de aplicação, pela

dificuldade dos adolescentes em procederem às entrevistas solicitadas.

Quanto à replicação do Programa, todos os participantes da pesquisa relataram que fizeram adaptações às atividades e/ou anexos.

E, no que diz respeito ao uso dos anexos do Programa, utilizados durante a replicação, os participantes relataram que mudaram e/ou mudariam principalmente os anexos 4 (17 mencionaram), 2 (12 mencionaram) e 8 (11 mencionaram).

Quanto à participação no Projeto de Extensão, 10 participantes mencionaram que o Protocolo de Moura [19] serviu como um bom suporte, mas precisa passar por algumas alterações em suas atividades.

IV. DISCUSSÃO

Por meio da análise dos relatos de experiência e dados levantados com a aplicação da entrevista, foi possível identificar algumas temáticas importantes.

Os participantes mencionaram algumas características biológicas e físicas (crescimento da barba, voz em processo de mudança, corpo das meninas em crescimento e presença de acnes) observadas nos adolescentes que faziam parte dos grupos de Orientação, e estas vão ao encontro com o que Papalia e Feldman [22] e Palácios [21] trazem em seus estudos, quando abordam as transformações biológicas e corporais que ocorrem nesse período da vida. Quanto à presença de “panelinhas” e subgrupos, que também foram apontadas pelos participantes, Bee [7] explica que, na busca pela identidade, os adolescentes tendem a formar grupos para que possam se sentir mais seguros durante essa fase.

Erikson (apud Bee [7]), acrescenta que os adolescentes podem precisar de um tempo maior para o amadurecimento psicológico, em decorrência da confusão de papéis vivenciada durante esse período, o que pode explicar a imaturidade mencionada pelos participantes da pesquisa.

Um dos voluntários mencionou ainda a dificuldade de relacionamento dos adolescentes com seus pais, o que é confirmado por Denissen, Van Aken e Dubas [22], que enfatizam a necessidade de adaptação de ambos a uma nova realidade.

Quanto ao relato de relacionamento dos adolescentes com outros do sexo oposto, Justo [14] aborda que são bem presentes durante essa fase da vida. E quanto à maternidade e à paternidade presentes durante a adolescência, Silva, Silva e Alves [23] explicam que os adolescentes estão começando a ter vida sexual ativa cada vez mais cedo.

Com relação à participação dos adolescentes no mercado de trabalho desde muito cedo, Oliveira e Robazzi [20] trazem em seus estudos algumas hipóteses, entre elas, há a de que os indivíduos possuem a necessidade de auxiliar financeiramente em casa, o que de fato era a realidade dos adolescentes presentes nos grupos conduzidos, segundo um dos voluntários da pesquisa.

De forma geral, os estereótipos e características comportamentais observados pelos condutores nos adolescentes também podem ser confirmados por Aberastury [1].

Quanto ao comportamento de fazer escolhas, Skinner [24] traz que este é um processo de manipulação de variáveis. O trabalho de Moura [19] aponta três variáveis importantes: pessoais, profissionais e de tomadas de decisão. Dentre as variáveis pessoais, há a influência dos familiares, apontadas por Almeida e Pinho [5], que indicam os pais como sendo a principal influência, o que foi confirmado a partir do relato dos entrevistados.

Foi possível verificar, também, na fala de um dos participantes, a autonomia e o empoderamento que o processo de Orientação Profissional pode promover aos adolescentes, o que vai ao encontro com os estudos de Aguiar e Conceição [4], quando afirmam que, independentemente da renda financeira e condição social, os indivíduos que passam pelo processo de Orientação tornam-se mais responsáveis por suas escolhas, e devem buscar a transformação de suas realidades, sendo protagonistas de suas próprias histórias.

É importante enfatizar que o processo de adaptação das atividades e modificação dos anexos realizados pelos condutores dos grupos, a fim de deixá-los mais acessíveis aos adolescentes pouco letrados e/ou com dificuldades, podem ser explicados como uma forma de arranjo de contingências, tendo em vista os preceitos básicos da Análise do Comportamento.

Moreira e Medeiros [17] trazem que, quando as contingências são previamente planejadas, é possível obter determinados comportamentos em contextos específicos.

Skinner [24] acrescenta que denomina-se “reforço” quando as consequências aumentam a probabilidade de dado comportamento ocorrer novamente. Ou seja, ao modificar as tarefas do Protocolo, tornando-as mais dinamizadas, atraentes e reforçadoras, pode haver o aumento da probabilidade do comportamento de adesão (por parte dos adolescentes) acontecer mais vezes.

E, tendo em vista os relatos dos participantes e todos os dados levantados, além dos objetivos de cada sessão e as pesquisas realizadas sobre atividades dinamizadas, foi então elaborada uma releitura do Protocolo, que conta com a duração também de dez encontros.

Compõe a releitura o uso maior de recursos audiovisuais; a troca de dinâmicas, atividades e técnicas propostas anteriormente no Protocolo de Moura [19] por outras que cumpram o mesmo objetivo; feedback verbal ao final de cada encontro para acompanhamento semanal, e não mais escrito, como avaliação na última sessão; retirada e/ou substituição de anexos por dinâmicas que cumpram o mesmo objetivo; uso de respostas em tópicos e discussões verbais, não mais textos escritos e corridos; modificações na estrutura dos anexos; atividades de relaxamento; pesquisas em laboratórios de informática das instituições em sites das faculdades, ProUni, SiSu e demais programas; troca da atividade de dramatização por rodas de conversa; visita às instituições de ensino superior e/ou visita de acadêmicos e/ou profissionais nos grupos.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo final traçar adaptações ao Protocolo de Orientação Profissional sob o enfoque da Análise do Comportamento, criado por Cynthia Borges Moura [19], de forma a atender pessoas pouco letradas.

Assim, por meio dos relatos de experiência, dados levantados a partir do relato dos participantes e pesquisas sobre dinâmicas de grupo, foi possível estruturar uma releitura do Programa, tendo em vista as adaptações já realizadas pelos condutores, as modificações que fariam nos anexos e atividades, e os objetivos identificados em cada uma das sessões.

No que se refere às facilidades encontradas na execução do Projeto, segundo os relatos, pode-se afirmar que foram quanto à execução de atividades mais dinâmicas e, no que diz respeito às dificuldades, alguns fatores devem ser mencionados, como o horário em que os grupos foram conduzidos, o número de tarefas propostas e a falta de compreensão por parte dos participantes da pesquisa quanto algumas instruções para a realização das tarefas.

Além disso, foi possível verificar características físicas, biológicas e comportamentais próprias da adolescência nos participantes dos grupos de Orientação Profissional e a presença de influências no processo de escolha por uma profissão, sendo notória a influência familiar (especialmente dos pais).

É importante destacar que o número de participantes dessa pesquisa que afirmaram conduzir grupos com adolescentes pouco letrados foi minoria diante da amostra total e, apesar disso, por meio dos relatos foi possível verificar que foi unânime a opinião sobre a necessidade de modificar algumas atividades do Protocolo, para que sua replicação seja mais dinâmica.

Quanto à experiência na condução dos grupos, pode-se afirmar que esta foi satisfatória para todos os participantes da pesquisa, visto que todos a descreveram de maneira positiva, não desconsiderando os pontos que precisam ser melhorados.

Por fim, cabe ressaltar que seria interessante um outro estudo colocando em prática a nova proposta e avaliar os benefícios das atividades propostas na releitura construída neste estudo.

Referências

- [1] ABERASTURY, A.; KNOBEL, M. Adolescência normal. Porto Alegre. Artes Médicas, 1981.
- [2] ALMEIDA, V. F.; FARAGO, A. C. A importância do letramento nas séries iniciais. Graduação-Centro Universitário UNIFAFIBE-Bebedouro –SP Cadernos de Educação: Ensino e Sociedade, Bebedouro-SP, v.1, n.1, p. 204-218, 2014.
- [3] ABREU-RODRIGUES, J.; RIBEIRO, M. R., org. Análise do Comportamento: Pesquisa, Teoria e Aplicação. São Paulo: Artmed, 2005.
- [4] AGUIAR, F. H. R.; CONCEIÇÃO, M. I. G. Orientação vocacional e promoção da saúde integral em adolescentes. 2013. Estudos e Pesquisas em Psicologia, v. 13, n. 1, p. 86-100.
- [5] ALMEIDA, M. E. G. G.; PINHO, L. V. Adolescência, família e escolhas: Implicações na Orientação Profissional. Psicologia Clínica. Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p.173-184, 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pc/v20n2/a13v20n2.pdf>>. Acesso em 20 ago. 2018.

- [6] BASTOS, J. C. Efetivação de escolhas profissionais de jovens oriundos do ensino público: um olhar sobre suas trajetórias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 6 (2), 31-43, 2005.
- [7] BEE, H. O Ciclo Vital. Porto Alegre, Ed. Artes Médicas, 1997.
- [8] BONETI, L. W. Educação, exclusão e cidadania. 3. ed. Ijuí: Editora UNIJUI, 2003.
- [9] BORLOTI, E. et al. Análise Comportamental do Discurso: fundamentos e Método. *Psicologia: Teoria e pesquisa*, Brasília, v. 24, n. 1, p.101-110, mar. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n1/a12v24n1.pdf>>. Acesso em 30 out. 2018.
- [10] BORLOTI, E. et al. Análise comportamental do discurso: uma entrevista com uma paciente oncológica. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, Vitória - ES, v. 3, n. 2, p.102-116, 2012.
- [11] BRASIL. Estatuto da criança e do adolescente: Lei federal nº 8069, de 13 de julho de 1990. Brasília, 1990 (vigência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em 17 set. 2018.
- [12] COELHO, C.C.B.; BARROS, M.F.F. Psicoterapia Comportamental em Grupos. 2012. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0256.pdf>>. Acesso em: 29 set. 2018.
- [13] CUNHA, C. G. S. Avaliação de políticas públicas e programas governamentais: tendências recentes e experiências no Brasil. Rio Grande do Sul: Secretaria de Coordenação e Planejamento, 2006.
- [14] JUSTO, J. S. O “ficar” na adolescência e paradigmas de relacionamento amoroso da contemporaneidade. *Revista do Departamento de Psicologia, UFF*, n1. v.17. jan/jun 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v17n1/v17n1a05>>. Acesso em 21 ago. 2018.
- [15] LUCCHIARI, D.H.P.S. O que é orientação profissional?: Uma nova proposta de atuação. In: LUCCHIARI, D.H.P.S. et al (Org.). *Pensando e vivendo a Orientação Profissional*. 3. ed. São Paulo - SP: Summus Editorial, 1993. Cap. 1. p. 7-16
- [16] MINISTÉRIO DA SAÚDE (2002). Resolução nº 466/2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2013/res0466_12_12_2012.html>. Acesso em 13 out. 2018.
- [17] MOREIRA, M. B.; MEDEIROS, Carlos Augusto de. *Princípios Básicos de Análise do Comportamento*. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- [18] MOURA, C. B. Orientação profissional: Avaliação de um programa sob o enfoque da análise do comportamento. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, 2000.
- [19] MOURA, Cynthia Borges de. *Orientação Profissional: sob o enfoque da análise do comportamento*. 4. ed. Campinas: Alínea, 2004.
- [20] OLIVEIRA, B. R. G.; ROBAZZI, M. L. C. C. O trabalho na vida dos adolescentes: alguns fatores determinantes para o trabalho precoce. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Maio 2001, vol.9, no.3, p.83-89. ISSN 0104-1169. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v9n3/11503.pdf>> Acesso em: 18 set. 2018.
- [21] PALÁCIOS, J. O que é a adolescência. In: COLL, César et al. *Desenvolvimento Psicológico e Educação: Psicologia Evolutiva*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap. 20. p. 263-272.
- [22] PAPALIA, D. E.; FELDMAN, R. D. *Desenvolvimento Humano*. 12. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- [23] SILVA, M. S; SILVA, M. R; ALVES, M. F. P. Sexualidade e adolescência: é preciso vencer os tabus. *Anais do 2º Congresso de Extensão Universitária*. Belo Horizonte, 2004. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/congrest/Educa/Educa169.pdf>>. Acesso em: 21 ago. 2018.
- [24] SKINNER, B. F. *Ciência e Comportamento Humano*. 11. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- [25] XAVIER, G. S. et al. Método Reno: uma proposta para análise comportamental do discurso. *Perspectivas em Análise do Comportamento*, Campo Grande - RS, v. 8, n. 1, p.120-134, 30 ago. 2017. Associação Paradigma - Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/pac/v8n1/v8n1a09.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2018.



ANA BEATRIZ DUPRÉ SILVA

Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Católica de Brasília (1988). Psicóloga pelo Centro de Ensino Unificado de Brasília (1998), possui Formação em Terapia Comportamental pelo Instituto São Paulo de Análise do Comportamento (2000), é Mestre em Psicologia pela Universidade de Brasília (2002), Doutora em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília (2012) e Analista do Comportamento Acreditada pela ABPMC (012/2018). Atualmente é professora titular do Centro Universitário Luterano de Palmas, trabalhando com Análise do Comportamento em vários contextos.



RAFAELA DE ABREU MARTINS

Psicóloga pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA), pós graduanda em Gestão de Pessoas e Liderança pela Faculdade Laboro, atuando nas áreas Clínica e Organizacional.

...

...

MECANISMOS DE INFLUÊNCIA DE PESSOAL: Um estudo feito com gerentes de uma agência de um banco público na cidade de Palmas-TO

**CLAUDIO SILVA DOS SANTOS,
FLÁVIO AUGUSTUS DA MOTA PACHECO.**

RESUMO - O setor financeiro por se tratar de um mercado altamente competitivo e que cobram resultados rápidos, os líderes precisam saber lidar com sua equipe e motiva-los. Buscando conhecimento e aperfeiçoamento constante. O Banco estudado acredita no potencial humano por isso investe milhões em educação corporativa. O papel dos gestores é fundamental neste contexto. Este trabalho tem como objetivo identificar os mecanismos de influências que os gerentes das agências bancários dos Bancos do Brasil de Palmas - TO na motivação de seus liderados. As pesquisas bibliográficas deram embasamento e referencial teórico a este objetivo. Por se tratar de uma pesquisa descritiva quantitativa, foi elaborado um questionário, de forma a buscar o perfil e as táticas aplicadas por esses gerentes no processo de influenciar seus colaboradores ao alcance das metas. Foi aplicado Questionário com 10 questões numa escala de Likert aos gerentes de agências de Palmas. Os resultados sinalizam que o líder deve se autoconhecer, investir na capacitação na área de gestão para que possa compreender e entender cada membro da equipe. Por se tratar de personalidades e necessidades diferentes, cabe ao líder conhece-los e aplicar o estilo de liderança e táticas de influência pra motivar seus colaboradores em prol da instituição, objetivando num ambiente de trabalho harmonioso e que todos estejam engajados no alcance das metas.

PALAVRAS-CHAVE - Setor Financeiro; Liderança; Influência.

I. INTRODUÇÃO

Em 2016 o Banco estudado completa 208 anos de fundação, sendo a primeira instituição financeira instalada no país. Maior da América Latina em ativos, que somavam R\$ 1,51 trilhão em dezembro de 2015, o Banco estudado é referência em confiança e solidez e destaca-se em vários segmentos e indicadores. Tem mais de 109 mil funcionários, mais de 61 milhões de clientes tanto no Brasil como no exterior.

O Setor financeiro por se tratar de um mercado competitivo, o Banco estudado sentiu-se necessidades em investir nos seus ativos intangíveis. Edson [9], afirma que empresas que cobram resultados rápidos, possivelmente não estão dando a importância devida aos intangíveis. O Banco só em 2015 investiu R\$ 133,7 Milhões em educação corporativa por meio da Universidade do Banco. Investimento principalmente em ações educacionais em todos os segmentos gerenciais da empresa para promover o desenvolvimento profissional e alinhamento estratégico, como: Trilhas de liderança, encontros, oficina gestores em primeira investidora, capacitação para potenciais diretores executivos.

O banco capacita seus colaboradores com objetivo de alinhar a missão da empresa que é ser um banco de mercado, competitivo e rentável, atuando com espírito público em cada

uma de suas ações junto à sociedade. Diante desta missão os gerentes dos bancos precisam investir tempo e recurso para capacitação pessoal, aproveitando desta estrutura educacional pra identificar o melhor estilo de liderança que o cargo exige para trabalhar em equipe e influenciar as pessoas para obter os melhores resultados. São instituições que visa lucro e redução de despesas. Portanto os gestores devem manter sua equipe engajadas e motivadas para alcançarem as metas propostas, visando ser o banco mais relevante e confiável. Entretanto o líder deve saber trabalhar em equipe, criar vínculos de confiança, tratar as pessoas como ser humano reconhecendo suas crenças, sentimentos e outras variáveis.

Neste artigo serão abordados os aspectos de influencia utilizados por gestores sobre seus liderados, para obter os resultados e metas propostas. Assim o presente trabalho tem como questão a seguinte pesquisa: Quais os mecanismos utilizados pelos gerentes de agências do Banco na capital de Palmas do Tocantins para influenciar a equipe?

Este trabalho tem como objetivo identificar junto aos gerentes destas agências, os mecanismos de influências utilizados para que a equipe seja motivada e engajada no alcance das metas.

O artigo está estruturado em cinco partes. A introdução

em primeira parte trata de buscar relevância ao trabalho. O referencial teórico no segundo momento busca referencia bibliográficas para fundamentar o estudo. A metodologia será tratada na terceira parte. Na quarta fase serão analisados os resultados da pesquisa de forma descritiva. Por ultimo na quinta fase será apresentado às considerações finais.

II. REFERENCIAL TEÓRICO

A. LIDERANÇA

O líder tende a ser um grande influenciador para que a equipe possa ter sinergia, entusiasmo e interação harmoniosa com seus subordinados o suficiente para atingir as metas propostas.

Nem sempre essa relação com seus liderados é harmoniosa, onde cada um tem seus interesses e necessidades pessoais. Mas cabe ao líder identificar qual melhor método de liderança e mecanismos de influencia que melhor se adequa aos interesses da organização [20].

Liderança é, pois, o processo de influenciar as atividades de um grupo organizado em direção à realização de um objetivo [27]. Também passa a ser também a capacidade de uma pessoa influenciar outra(s) para agir de forma a atingir metas pessoais ou organizacionais e propiciar um ambiente no qual as pessoas consigam manter-se motivadas [34].

Chiavenato [7], diz que: “A liderança é um tipo de influência entre pessoas: uma pessoa influencia a outra em função dos relacionamentos existentes entre elas. A influência é uma transação interpessoal na qual uma pessoa age no sentido de modificar ou provocar o comportamento de uma outra, de maneira intencional”. O autor evidencia ainda que “A influência é um conceito ligado ao conceito de poder e de autoridade, abrangendo todas as maneiras pelas quais se introduzem as mudanças no comportamento de pessoas ou de grupos de pessoas”.

Op cit “O poder significa o potencial de influência de uma pessoa sobre uma ou outras. Poder é a capacidade de exercer influência, embora isso não signifique que essa influência realmente seja exercida. Em outras palavras, o poder é o potencial influenciador que pode ou não ser efetivamente realizado. Por outro lado, a autoridade é o poder legítimo, ou seja, o poder que tem uma pessoa em virtude do papel que exerce, de sua posição em uma estrutura organizacional”.

Qualquer pessoa tem a capacidade de influenciar pessoas. O poder de influência está ligado ao grau de conhecimento que o influenciador tem sobre pessoas adquiridas através de aprimoramento, capacitação profissional e no contexto onde a pessoa vive.

B. ESTILOS DE LIDERANÇA

Os líderes são diferenciados pelas suas personalidades. Basicamente são três estilos de liderança: autocrático, democrático e laissez-faire [7].

- 1) O líder autocrático que visa lucro e resultados, fixa as diretrizes, providencias, determina tarefa e é dominador. Deixa um ambiente de trabalho tenso devido à centrali-

zação da tomada de decisão e restringe a criatividade dos seus liderados,

- 2) O líder democrático valoriza as relações humanas, tem bons relacionamentos interpessoais, onde todos da equipe tomam a decisão, resultando em um ambiente agradável de trabalhar.
- 3) O líder liberal ou Laissez-Faire é considerado o pior estilo de liderança, por se um líder liberal, não tem o respeito dos seus liderados, devido a sua falta de imposição de líder de equipe. Tipo de líder que deixa a cargo de seus liderados a tomada de decisões fugindo de suas responsabilidades.

O desafio do líder esta em saber aplicar qual o estilo adequado que mais adequa de acordo com a situação, pessoas e tarefa em execução. O líder aplica a todo o momento os diferentes estilos de liderança antes de tomar qualquer decisão, sem mesmo conhecer essas habilidades.

C. NOVA ABORDAGEM DE ESTILO DE LIDERANÇA

No ramo empresarial competitivo os estilos de liderança comum esta em decadência, onde é priorizada a cooperação e trabalho em equipe. Diante disto novas abordagens a cerca do tipo de liderança vem surgindo, sendo elas: Liderança carismática, transacional, transformadora, situacional, participativa, contingencial.

- 1) O líder carismático deve ser através de sua conduta diferenciada criar uma imagem de carismática, criando visão ampla, correr riscos, reconhecer limitações e necessidades de seus liderados [28]. Robbins [29] relaciona algumas características chaves dos líderes carismáticos: visão e articulação; corre riscos pessoais, se sacrifica para atingir sua visão; avaliar os recursos necessários para mudança; se sensibiliza ao ambiente e aos seus liderados.
- 2) O líder transacional valoriza e reconhece os esforços dos seus subordinados com recompensas [36]. Robbins [29] apresenta algumas características deste líder: recompensa pelo esforço; toma atitudes corretivas necessárias; intervém quando os padrões não são alcançados; abdica das responsabilidades e evita tomada de decisões.
- 3) A liderança transformadora é o tipo inspirador. Inspira e motiva seus liderados a fazerem além do normal, direcionando-os a uma visão [7]. Robbins [29] diz que é um líder carismático; cauteloso na resolução de problemas; inspirador; dá atenção, aconselha, orienta individualmente cada liderado.
- 4) Na liderança situacional o líder é um grande influenciador nos comportamento dos liderados e se adapta a situação [16]. Segundo Tonelli, é um líder eu tem visão de futuro; estabelece metas a serem atingidas; define e esclarece o papel dos colaboradores; respeito ao liderados; integro; discernimento nas tomadas de decisões; segurança no quesito de calcular os riscos; carismático; estimulador.
- 5) Liderança participativa é o tipo de líder melhora a comu-

nicação, envolve nas tomadas de decisão com cautela e resolve conflitos e assume responsabilidade do resultado do grupo [36].

- 6) O estilo de liderança contingencial é do tipo flexível, adaptável à situação e cauteloso na escolha do tipo de liderança apropriado para o alcance das metas [37].

D. MOTIVAÇÃO

1) Teorias da Motivação

Em relação à motivação, as pessoas executam alguma ação, porque tem um motivo para tal, o motivo para a ação. Gil [35], diz que:

“Motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que esta força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje, sabe-se que a motivação tem sempre origem na necessidade. Assim, cada um de nós dispõe de motivações próprias, geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra”.

Enquanto Chiavenato [10] comenta:

“De modo geral, motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico. Esse impulso à ação pode ser provocado por um estímulo externo (provindo do ambiente) e pode também ser gerado internamente por processos mentais do indivíduo”.

O conceito de motivação está ligado por algum tipo de necessidade pessoal. Na literatura encontra-se varias teorias sobre a motivação. Algumas teorias são apresentadas a seguir.

2) Hierarquia das necessidades de Abraham H. Maslow

Teoria desenvolvida por Maslow onde a motivação é movida pelas suas necessidades humanas. No Quadro 1, mostra as satisfações fora e dentro do trabalho em relação as suas necessidades.

Na base da pirâmide esta a necessidades fisiológica que são naturais do ser humano para manter-se vivo, no trabalho necessidades conforto físico, descanso, horários flexíveis. Na necessidade de segurança de sentir-se seguro, no trabalho esta vinculada a estabilidade financeira, condições seguras, permanência no emprego, entre outros. Manter-se uma relação humana harmoniosa, afeto familiar, ser membro de grupo entre outras, está relacionado à necessidade social, no trabalho manter boas relações interpessoais com colegas, clientes chefes e outros. Em geral na necessidade de estima está relacionado à autoestima como ser respeitado por si e pelo outros, em relação ao trabalho é referente a responsabilidades de resultados, reconhecimento, promoções ao longo da carreira, etc. No topo da hierarquia está a necessidade de autorrealização, que fala de todo o potencial próprio de ser e fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir, como

Tabela 1. Hierarquia das necessidades de Maslow.
Fonte: Adaptado pelo autor [1].

HIERARQUIA DE NECESSIDADES	SATISFAÇÃO FORA DO TRABALHO	SATISFAÇÃO NO TRABALHO
AUTO REALIZAÇÃO	Educação, Religião, passatempos, crescimento pessoal.	Trabalho desafiante, diversidade e autonomia, participação nas decisões, crescimento profissional.
ESTIMA	Aprovação da família, aprovação dos amigos, reconhecimento da comunidade.	Reconhecimento, responsabilidade, orgulho e reconhecimento, promoções.
SOCIAIS	Família, amigos, grupos sociais, comunidade.	Amizade dos colegas, interação com clientes, chefe amigável.
SEGURANÇA	Liberdade, proteção contra a violência, ausência de poluição, ausência de guerras.	Trabalho seguro, remuneração e benefícios, permanência no emprego.
FISIOLÓGICAS	Corrida, água, sexo, sono e repouso.	Horário seguro, intervalos de descanso, conforto físico.

educação, crescimento pessoal, etc. No trabalho a autorrealização está relacionada num trabalho desafiante, diversidade e autonomia, participação nas decisões, crescimento profissional, entre outros.

3) Teoria dos dois fatores – Frederick Herzberg

Contrariando a teoria de Maslow, a teoria diz que a motivação não vem das necessidades, mas do trabalho em si. Aborda a situação da motivação e a satisfação pessoal. Os dois fatores desta teoria são: Higiene – relação entre pessoa e a empresa, referente às condições de trabalho, salários, benefícios, entre outros, e a Motivação – relação entre a pessoa e o cargo referente ao trabalho em si, como reconhecimento, realização pessoal, responsabilidade, etc.

Segundo Herzberg [17] diz que os fatores envolvidos na produção da satisfação e motivação no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho. Considera que o oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação no trabalho, mas sim a ausência de satisfação, e da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação.

Ferreira, André et al [10], conclui: As maiores contri-

buições da teoria dos dois fatores para a compreensão da motivação para o trabalho foram: a possibilidade de o funcionário ter maior autonomia para realização e planejamento de seu trabalho, a valorização dos processos de enriquecimento de cargos e uma abordagem diferenciada sobre papel da remuneração sobre a motivação para trabalho.

Portanto os fatores higiênicos estão relacionados a fatores extrínsecos relacionados ao contexto que envolve o empregado que previnem a insatisfação, enquanto que os fatores motivadores são intrínsecos relacionados ao cargo e a tarefa desempenhada que geram motivações.

4) Modelo Contingencial de motivação de Victor H. Vroom Chiavenato [9] desenvolveu uma teoria da motivação que rejeita noções preconcebidas onde a motivação para produzir depende de três forças que atuam dentro do indivíduo,

- os objetivos individuais, como dinheiro, segurança no cargo, aceitação social, reconhecimento, trabalho interessante etc.
- a relação entre produtividade e alcance dos seus objetivos individuais que depende de cada indivíduo para a sua motivação.
- capacidade de o indivíduo influenciar seu próprio nível de produtividade que implica na relação entre expectativas do indivíduo e as recompensas associadas

A motivação está dentro de cada um, sendo movida pelas necessidades, desejos ou impulso a algo, estimulando para ação. Essa motivação pode ser influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo próprio trabalho executado nas empresas [4]. O líder tem a tarefa de identificar esse potencial do liderado e aproveitá-lo dentro da organização, criando um ambiente propício ao comprometimento e desenvolvimento dos colaboradores. Diante deste contexto evidencia-se a importância do papel dos líderes, sua postura e sua influência na motivação [34]. O estilo de liderança influencia no alcance das metas e qualidades nos tratos com os clientes e funcionários. O engajamento de toda equipe é fundamental os objetivos propostos pela empresa.

E. TIPOS DE INFLUÊNCIA INTERPESSOAIS

Além do conhecimento e habilidade técnica, o líder tem que ter principalmente habilidade de relacionamento interpessoal, que o ajudará no processo de influência e no desenvolvimento organizacional e de seus liderados.

Cabe ao líder atitudes e comportamentos compatíveis para obter êxito no processo de influência. Diniz [8] fala que o processo de influência se dá pela relação entre influenciador e influenciado, ocorre quando o influenciador realiza um processo de influência (eficaz ou não) e quando o influenciado está manifestando efeitos em seu comportamento e/ou estado geral provocado parcial ou totalmente pelo influenciador. Quanto o maior o nível de poder que o líder tem maior a possibilidade de realizar, com maior eficácia a influência. Diniz aborda o poder e influência interpessoal nas organizações, dois grupos de influências, as influências divergentes

e convergentes. A Seguir são definidos os tipos de influência interpessoal e suas respectivas fontes de poder.

• Influências Interpessoais Divergentes

As influências divergentes tratam do lado negativo do poder. Segue alguns tipos influências citados por [8].

- 1) Intimidação é o processo em que o influenciador contingência a manifestação dos efeitos de influência à esquiwa de uma punição futura que seria por ele provocada sobre o influenciável. A forma típica de intimidação é a ameaça. Ameaça-se fisicamente, psicologicamente; ameaça-se acrescentar algo ruim ou retirar algo bom. Às vezes a ameaça é oculta, ou seja, existe apenas na percepção do influenciado. O acesso ao “ponto de poder” (um local ou arranjo físico que gera maior poder de intimidação) por parte do influenciador [31].
- 2) Manipulação é o uso de mentiras e táticas de linguagem que conduzam o pensamento do influenciável na direção desejada pelo influenciador, ignorando-se os interesses daquele [31].
- 3) Inferiorização é o processo em que o influenciador busca inferiorizar moral ou psicologicamente o influenciável para que ele se desmotive a realizar determinado comportamento e fique mais vulnerável a reorientações.
- 4) Pressão é o processo em que o influenciador gera um incômodo físico ou psíquico para o influenciável e contingência a eliminação do incômodo à aceitação da influência.
- 5) Influência passiva é o processo em que o influenciador não reforça determinado comportamento do influenciado, a fim de extingui-lo. O influenciador finge, por exemplo, não ouvir a fim de que o outro pare de falar por sentir-se não correspondido [31];
- 6) Punição é o processo em que o influenciador elimina algo bom ou acrescenta algo ruim para o influenciável, logo após este manifestar um comportamento que se queira eliminar ou minimizar a frequência de ocorrência. O conhecimento, por parte do influente, das técnicas (estudadas pela Psicologia Comportamental) que tornam uma punição mais eficaz [12].

• Influências Interpessoais Convergentes

As influências divergentes tratam do lado positivo do poder. Segue alguns tipos influências citados por [8].

- 1) Influência Direta é o processo em que o influenciador comunica abertamente e diretamente os efeitos de influência que quer que o influenciado manifeste. São exemplos: ordens aceitáveis, pedidos, sugestões, comandos, sinais, dar o exemplo etc.
- 2) Compensação é o processo em que o influenciador propõe aberta ou sutilmente uma troca com o influenciável. Oferecer dinheiro em troca da prestação de um serviço é o maior exemplo.
- 3) Reforço é o processo em que o influenciador acrescenta algo bom para o influenciável logo após este manifestar um comportamento que se deseja intensificar. Elogiar ou

premiar, logo após um bom desempenho, são os maiores exemplos.

- 4) Persuasão é o processo em que o influenciador busca fazer com que o influenciável deseje manifestar espontaneamente o efeito de influência. A capacidade do influente de gerar credibilidade no curto prazo através do rapport [24] e no longo prazo através da construção de uma imagem de honestidade, competência e sendo inspirador [19].

Portanto, líderes que lidam com o poder numa organização, pode usar essa oportunidade pra trabalhar, aprimorar e praticar o processo de influência. Mas aproveitar de forma positiva o poder aplicando processo de persuasão como uma comunicação aberta com o influenciado, promover compensação financeira ou outra pelo trabalho prestado e não economizar nos elogios.

1) Programação Neurolinguística Aliada na Liderança

O Coaching é uma profissional que se compromete em aprimorar ou adquirir competências para produzir uma mudança específica ou determinado resultado de outra pessoa. Não só com os resultados, mas sim com a pessoa como um todo [26]. A competência que mais influencia nos resultados de liderança, está na habilidade de relacionamento interpessoal e influências diversas na equipe. Os resultados positivos e negativos de uma organização dependem da competência gerencial [11].

Carnegie [6] diz que o trabalho de um líder geralmente inclui a modificação das atitudes e do comportamento das pessoas. Segue os princípios ditados por ele como sugestões para influenciar pessoas:

- 1) Comece com um elogio e uma apreciação sincera.
- 2) Chame indiretamente a atenção sobre os erros alheios.
- 3) Fale de seus próprios erros antes de criticar os das outras pessoas.
- 4) Faça perguntas em vez de dar ordens.
- 5) Não envergonhe as outras pessoas.
- 6) Elogie o menor progresso e também cada novo progresso. Seja "caloroso na sua aprovação e generoso no seu elogio".
- 7) Atribua a outra pessoa uma boa reputação para que ela se interesse em mantê-la.
- 8) Incentive a outra pessoa. Faça que os erros pareçam fácil de corrigir.
- 9) Faça a outra pessoa sentir-se satisfeita fazendo o que você sugere.

Knight [18], diz que faz um líder em uma empresa é muito diferente do que o faz em outra. A PNL lhe possibilita codificar a excelência e ampliá-la, a fim de definir o que realmente dá resultado. Mais especificamente, a PNL pode lhe permitir:

- 1) Acelerar sua capacidade de aprendizado;
- 2) Definir resultados atraentes para si mesmo;
- 3) Desenvolver relacionamentos interpessoal de alta qualidade com as pessoas que estão ao seu redor;

- 4) Aumentar sua sensibilidade em relação a si mesmo e aos outros quanto ao seu comportamento e atitudes;
- 5) Desenvolver sua flexibilidade;
- 6) Melhorar sua capacidade de gerar comprometimento, cooperação e entusiasmo nas pessoas ao seu redor;
- 7) Gerenciar seus pensamentos e sentimentos, a fim de controlar suas emoções e seu destino;
- 8) Desenvolver sua capacidade de entrar no inconsciente e aproveitar seu poder superior e seu potencial.

Cada teoria dá ênfase a determinados fatores que contribui de forma a encontrar mecanismos pra motivar os colaboradores, cabe ao gestor buscar esse caminho, entender e aplicar essas teorias dentro da organização. Vanini [33], afirma que o líder não motiva seus liderados, pois a motivação é uma força intrínseca, mas sua função é manter a motivação.

O líder, portanto, deve potencializar o melhor de cada um de seus liderados, identificando suas habilidades, aproveitando da melhor maneira possível à mão de obra, resultando num melhor resultado e maior produtividade. Cada líder tem uma importante missão de ajudar seus colaboradores a entender o grau de importância do seu papel para atingir os resultados da organização.

III. METODOLOGIA

A temática desse artigo foi através de uma abordagem quantitativa. Foram selecionadas algumas perguntas do trabalho da autora Acioly [1], que trata do assunto liderança. Nove perguntas foram retiradas deste trabalho para preparar um questionário estruturado em escala de Likert objetivando identificar os mecanismos de influência dos líderes sobre seus liderados nas agências bancárias de um Banco publico na capital de Palmas do Tocantins.

As pesquisas bibliográficas são necessárias para analisar os tipos, características e perfil de líderes para nortear este trabalho. Através das pesquisas bibliográficas e de campo buscou-se embasamento para mostrar o que realmente acontece no cotidiano na gestão dos líderes bancários do Banco na cidade de Palmas.

A coleta dos dados ocorreu por meio de um questionário numa escala de Likert, sendo aplicado para 10 gerentes das agências do Banco em Palmas. Questionário composto de nove perguntas divididas em dados pessoais, formações acadêmicas, perfil de liderança e mecanismos de influencias. Os questionários foram aplicados presencialmente.

As análises dos dados será de forma descritiva, tendo melhor percepção dos comportamentos dos líderes diante de seus liderados.

O questionário é formado em duas partes. A primeira parte trata dos dados pessoais e segunda parte busca identificar o estilo de liderança e os mecanismos de influencia sobre sua equipe de trabalho.

O questionário aplicado entre os dias 5 a 16 de setembro de 2016 por meio de visita as agências. Os horários foram agendados pelos gerentes conforme sua agenda de trabalho. Após recolhimento dos questionários foi realizado uma ana-

lise descritiva do resultado afim diagnosticar os mecanismos influencia utilizados pelos gestores.

IV. ANALISE DOS RESULTADOS

Os dados obtidos serão analisados de forma descritiva buscando identificar seu estilo de liderança e mecanismo de influencia aplicado na sua equipe para gerar motivação.

Tabela 2. Sexo

SEXO	Quant.	Percentual (%)
Masculino	8	80%
Feminino	2	20%
Total	10	100%

Tabela 3. Idade

IDADE	Quant.	Percentual (%)
De 46 acima	3	30%
De 35 a 39 anos	3	30%
De 29 a 34 anos	2	20%
De 40 a 45 anos	2	20%
De 18 a 23 anos	-	-
De 24 a 28 anos	-	-
Total	10	100%

Na Tabela 3, mostra que 80% são do sexo masculino e 20% do sexo feminino. Os homens são predominantes nessas agências.

No histórico do Banco, em 1969 admitiu a primeira mulher para o cargo de escriturário, antes eram admitidas para cargo de telefonista e auxiliar de mecanografia. Em 1984, a primeira mulher se tornou gerente de uma agência do banco, uma tendência que vem crescendo. Mesmo que os dados pesquisados demonstrem minoria atuando como gerente, vale ressaltar que as mulheres estão buscando seus espaços.

Observa-se na Tabela 3, que 30% dos pesquisados são acima de 46 anos, 30% entre 35 a 39 anos, 20% entre 29 a 34 anos e 20% entre 40 a 45 anos. Nenhum dos entrevistados são menos de 29 anos.

Tabela 4. Escolaridade

ESCOLARIDADE	Quant.	Percentual (%)
Doutorado	-	-
Mestrado	-	-
Especialização	8	80%
3º grau completo	2	20%
3º grau incompleto	-	-
2º grau completo	-	-
Total	10	100%

Tabela 5. Tempo de serviço.

TEMPO DE SERVIÇO	Quant.	Percentual (%)
Mais de 16 anos	5	50%
Até 15 anos	5	50%
Até 10 anos	-	-
Até 5 anos	-	-
Até 2 anos	-	-
Total	10	100%

De acordo com a Tabela 4, 80% gerentes possuem algum tipo de especialização e 20% tem nível superior completo. Na Tabela 5, 50% responderam tem 15 anos de serviço e com 50% possuem mais de 16 anos atuando no serviço bancário. Observa o grau de experiência e capacitação que o cargo exige para exercer a função de gerencia.

Na Figura 1, mostra que 60% dos gerentes responderam que sua equipe se senti motivadas com elogios gratificantes, 20% em valor em dinheiro e na opção “Outros”, 20% dos gerentes descreveram que o que mais motiva sua equipe é preparação para ascensão profissional e reconhecimento através de promoções na carreira.



Figura 1. O que mais motiva a equipe de trabalho.

De acordo com a Figura 2, 90% dos gerentes acham que o funcionário sente-se seguro, ao atribuir uma tarefa, repassando todas as informações necessárias para execução. Somente 10% gerente observa que o funcionário sente-se desanimado, por não gostar de assumir responsabilidade.

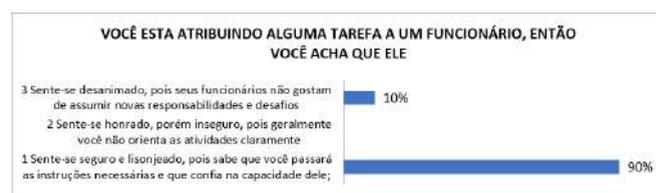


Figura 2. Demonstra como o funcionário se sente ao receber uma tarefa.

Na Figura 3, demonstra que a característica predominante é do tipo de líder democrático. Quase 26% indicaram que as diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo, 12% o próprio grupo esboça providencias e técnicas para alcançar o objetivo e 12% procuram ser um membro normal no grupo. Logo em seguida gerentes com estilo liberal onde 15% há liberdade completa pra as decisões grupais ou individuais e 12% o próprio grupo se encarrega de tomar decisões com participação mínima do líder. E em terceiro lugar o líder autocrático, com 23% determina qual tarefa cada um deve executar e com quem o companheiro vai trabalhar.

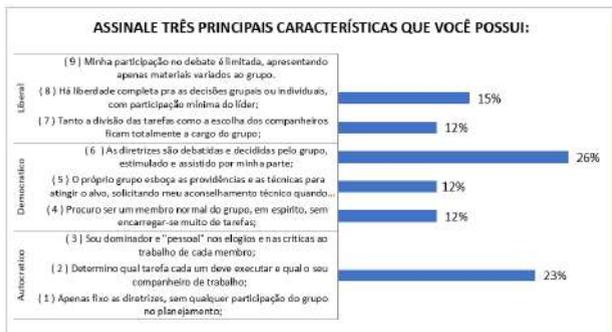


Figura 3. Análise dos estilos de liderança.

Dentre os estilos de liderança que mais pontuou foi o democrático, observa-se que há um espírito de união entre os membros da equipe e respeito à hierarquia.

Chiavenato [7] identifica que o líder democrático tem um bom relacionamento interpessoal e que as tomadas de decisão são debatidas na equipe, obtendo assim um ambiente harmonioso pra trabalhar, onde todos tem a oportunidade de expor suas ideias. Enquanto o autocrático não há essa liberdade de expressão, sendo o líder que fixa as diretrizes. O liberal foge das responsabilidades, deixando a cargo do grupo tomar as decisões.

Na Figura 4, das 21 características citadas os que apareceram com mais frequência foram: ser impaciente (7 vezes), ser impulsivo (5 vezes); democrático, disciplinado, preocupado com bem estar e sincero (2 vezes) cada um; e grosseiro, honesto, paciente, participativo, tem iniciativa, tolerante e agressivo apareceram com (1 vez) cada um.



Figura 4. Identifica as características negativa dos que influencia no desempenho de seus liderados.

As características comportamentais indicadas pelos gerentes que mais atrapalha negativamente no processo de influencia estão na falta de paciência com seus subordinados e agir por impulsividade na tomada de decisão.

Acioy [1] em sua pesquisa de campo com objetivo de verificar o estilo de liderança adotado pelos administradores de 04 agências do Banco pertencentes ao município de Florianópolis – SC, concluiu que na visão dos gerentes as características comportamentais que mais influencia negati-

vamente é ser impulsivo e impaciente foram as mais votadas. Fato este constatado neste trabalho. São características que atrapalha no desempenho de aplicação dos mecanismos de influencia sobre seus liderados. Portanto cabe aos líderes buscar o autoconhecimento para que esses comportamentos negativos não influenciem na motivação de seus liderados, mesmo que seja uma característica. Estilo de líder produtor que por natureza é um executor. Luiz [32] define o líder produtivo:

Empolga-se em trabalhar em vários projetos ao mesmo tempo. Cumpridor de prazos. Só assume compromissos após certificar-se de poder cumpri-los. Aprende melhor fazendo. É direto, decisivo e descarrega suas ansiedades através da ação. É organizado, pragmático e impõe altos padrões para si mesmo e para seu time. Sob tensão torna-se impaciente, age impulsivamente e busca resultados no curto prazo. Tem tendência a passar como um “trator” sobre os sentimentos alheios.

A impulsividade se caracteriza por reações impensadas e repentinas. O impulsivo age a favor de recompensas imediatas, e não consegue ver de forma clara quais são as possíveis consequências de suas ações, em especial aquelas em longo prazo. Nos tempos modernos acabaram nos tornando seres imediatistas, dependentes de soluções e ações rápidas, práticas. E, dificilmente, nestas situações, agimos com calma e paciência para resolver os conflitos que surgem [21]. Portanto o líder deve se autoconhecer, saber se é impaciente ou paciente, impulsivo ou analítico, detalhista ou intolerante, introspectivo ou comunicativo, etc. Primeiro o líder busca o autoconhecimento, para depois conhecer as características de cada membro da equipe [5].

Conforme mostra na Figura 5, o que mais estimula a equipe está no reconhecimento por um trabalho bem executado ou atingimento de metas aparecendo 37%, seguidas de 18% de gratidão, 18% de manter o que foi combinado e ser responsável/saber delegar e confiar no seu trabalho com 9% cada opção.



Figura 5. Identificar as ações promovidas pelo gerente que mais estimula a equipe?

Observa-se que o reconhecimento por um trabalho bem executado ou atingimento de uma meta, essas são as grandes fontes de estímulo. Os funcionários também tem gratidão com aqueles que ajudam e seguindo empatados na pontuação são: manter a palavra quando assim foi combinado, ser

responsável, saber delegar as tarefas, confia no seu trabalho e na sua pessoa. Mas para chegar a gerenciar o funcionário tem que ser um bom vendedor, ter conhecimento em gestão e que saiba lidar com pessoas. Por isso que na Tabela 4 mostra o tempo de serviço ser tão elevado para alcançar desse cargo. É necessário muita capacitação técnica e entendimento sistêmico do banco.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa foi realizada com o objetivo de identificar os mecanismos de influência que os gerentes de agências do Banco da cidade de Palmas - TO utiliza para manter sua equipe motivada. Para identificar essas táticas de influências foi utilizado um questionário do tipo Likert, onde permitiu identificar o perfil, o estilo de liderança e características que possuem ajuda no processo de influência de pessoas.

Baseados nos dados coletados conclui que na sua maioria são gerentes democráticos, com características de líderes participativos, trabalha em equipe, compartilha não apenas decisões com também responsabilidades. As equipes são motivadas, não pela gratificação financeira, mas pelo reconhecimento e elogios sinceros de seus superiores de seu trabalho realizado.

Através dos dados obtidos são observados que os mecanismos de influencia esta na capacidade da liderança de cada gerente. O líder deve buscar aperfeiçoamento que possibilita alcançar os resultados. O líder deve se autoconhecer, conhecendo seus pontos forte, fracos, modificando suas atitudes e forma de pensar. A programação neurolinguística é uma grande ferramenta para esses profissionais para buscar seu alto desempenho pessoal e profissional no alcance de metas, norteando no processo de influencia pessoas e de autoconhecimento.

Portanto, cabe aos líderes buscar o autoconhecimento, que possa contribuir no processo de influenciação de pessoas com características, desejos e necessidades distintas de forma a encontrar o melhor estilo de liderança que se adapta na sua equipe ao alcance dos objetivos mútuos.

Referências

- [1] ACIOLY, P. A. L. Análise do Estilo de Liderança de Gerentes de Agências do Banco do Brasil e sua Influência na Manutenção e Promoção da Motivação dos Funcionários. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis-SC, 2006.
- [2] BANCO DO BRASIL. História do Banco do Brasil e Banco do Brasil – 200 anos. Disponível para download em: <http://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/sobre-nos/nossa-historia/>. Diretoria de Marketing e Comunicação do Banco do Brasil. - 2. Ed. rev. – Belo Horizonte: Del Rey, Fazenda Comunicação Marketing, 2010. Acesso em: 28 ago. 2016.
- [3] BANCO DO BRASIL. Relatório anual 2015. Disponível em: <http://www45.bb.com.br/docs/ri/ra2015/pt/index.htm>. Acesso em: 10 Set. 2016
- [4] BERTOLINO, F. J. Motivação. Campinas, SP: Alínea, 2000.
- [5] CAMARGO, H. P. Por que gritam os líderes? Disponível em: <http://www.grupoelithe.com.br/dh-news/54-por-que-gritam-os-lideres>. Acesso em: 05 Out. 2016.
- [6] CARNEGIE, D. Como Fazer amigos e Influenciar Pessoas. 45ª Edição. Editora: Companhia Editora Nacional. 1995. São Paulo
- [7] CHIAVENATO, I. Administração e empresas: uma abordagem contingencial. 3 ed. São PAULO: Makron Books, 1994.
- [8] CHIAVENATO, I. Gerenciando com as pessoas-Transformando um executivo em um excelente Gestor de Pessoas. Rio de Janeiro: E. Elsevier, 2005. 184p
- [9] CHIAVENATO, I. Introdução à Teoria Geral da Administração. 7ª ed., Editora Elsevier, Rio de Janeiro, 2003.
- [10] CHIAVENATO, I. Recursos Humanos na Empresa: Pessoas, organizações e sistemas. São Paulo: Editora Atlas, p. 207. 1989
- [11] DINIZ, B.; LIMONGI, F. Poder e influência Interpessoal nas Organizações. Graduado e Mestrando em Administração de empresas pela FEA/USP. FACEF PESQUISA - v.8 - n.1 – 2005.
- [12] EDSON, V. M.. Ativos tangíveis e intangíveis. Disponível em: <http://www.fluxosolutions.com.br/newsletter-9/ativos-tangiveis-e-intangiveis>. Newsletter 9 – Janeiro 2006. Acesso em: 12 Set. 2016
- [13] FERREIRA, A.; ALICE, A.; CLEBICAR, R.; RIBEIRO, L.; SILVA, S. Teorias de motivação: uma análise da percepção das lideranças sobre suas preferências e possibilidade de complementaridade. XIII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 6 a 8 de Novembro de 2006.
- [14] GASPARD, D. J.; PORTÁSIO, R. M. Liderança e Coaching: Desenvolvendo pessoas, recriando organizações. Anhanguera Educacional S.A. Revista de Ciências Gerenciais. Vol. XIII, Nº.18. São Paulo-SP. Ano 2009.
- [15] HALL, R. V. Manipulação de comportamento: parte II. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1973.
- [16] HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. Psicologia para administradores: a teoria da liderança situacional. São Paulo: EPU, 1986.
- [17] HERZBERG, F. Novamente: como se faz para motivar funcionários? In: BERGAMINI, C., CODA; R. (Org.). Psicodinâmica da vida organizacional – Motivação e liderança. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- [18] KNIGHT, S. A Programação Neurolingüística e o Sucesso nos Negócios. A diferença que faz a diferença. Editora Ediouro. Ano 1995.
- [19] KOUSES, J.; POSNER, B. Credibilidade. São Paulo: Campus, 1994.
- [20] LUCIANO, V. Os Estilos De Liderança e as Principais Táticas de Influência Utilizadas pelos Líderes Brasileiros. Curso de Mestrado Executivo em Gestão Empresarial. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas - EBAPE. Fundação Getúlio Vargas - FGV. Rio de Janeiro-RJ. Ano 2010.
- [21] MARQUES, J. R. Como a impaciência vai te prejudicar? Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/artigos/como-a-impaciencia-vai-te-prejudicar/>. Acesso em: 05 Out. 2016
- [22] MARQUES, J. R. Os lados positivos e negativos da impulsividade. Disponível em: <http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/lados-positivos-e-negativos-da-impulsividade/>. Acesso em 05 Out. 2016
- [23] MARTARELLO, E. E. D. O líder motivacional atuando para alcançar metas através do capital humano. III Encontro Científico e Simpósio de Educação Uni SALESIANO. Lins, SP. 17 – 21 de outubro de 2011.
- [24] MOINE, D.; HERD, J. Modernas técnicas de persuasão. São Paulo: Summus, 1988.
- [25] NÉLIO, O. R. C. M.; SIMONE, O.R. D. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no banco do brasil. Artigo publicado nos anais do 24O Enanpad. Florianópolis – SC, 2000
- [26] PORCHÉ, G. NIEDERER, J. Coaching. O apoio que faz as pessoas brilharem. Ed. Campus. Rio de Janeiro-RJ. Ano 2002.
- [27] RAUCH, C.F., BEHLING, O. 1984. 'Functionalism: Basis for alternate approach to the
- [28] ROBBINS, S. (2005). Comportamento organizacional. 11. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- [29] ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- [30] SOUZA, L. C.; SILVA, J. R. G. Teoria das Expectativas de Vroom. Administração de Empresas. Disponível em: <http://www.webartigos.com/artigos/teoria-das-expectativas-de-vroom/112479/>. Acesso em 28/08/2016.
- [31] STEINER, C. O outro lado do poder. 2. Study of leadership'. Elmsford, New York: Pergamon Press, 45-62. Ed. São Paulo: Nobel, 1989.
- [32] LUIZ, R. B. Comunicação e liderança: Substantivos que não podem estar desconectados. Disponível em: <http://www.trendrh.com.br/comunicacao-lideranca-substantivos-que-nao-podem-estar-desconectados/>. Acesso em: 05 out. 2016.
- [33] VANINI, J. Competências da liderança: influência na motivação Pessoal. Revista Intellectus. Ano VII. Nº. 16. ISSN 1679-8902. P.165. Jul/Set de 2011.
- [34] VENDRAMINI, P. Liderança e mudança organizacional: as categorias essenciais do líder facilitador. Tese de Doutorado, UFSC: 2000.

- [35] GIL, A. C. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. Editora Atlas SA, 2000.
- [36] BERGAMINI, C. W. Motivação nas Organizações. 5. ed. 2 reimp. São Paulo: Atlas, 2008.
- [37] CHIAVENATO, I. Introdução a Teoria Geral da Administração. 8. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.



CLAUDIO SILVA DOS SANTOS

Cursando Administração de Empresas - Unicesumar. Pós Graduação MBA em Liderança e Formação de Gestores - UFT. Tecnólogo em Sistemas Elétricos de Potência - IFTO. Técnico em Eletrotécnica - IFTO. Técnico em Eletrônica - IFTO



FLÁVIO AUGUSTUS DA MOTA PACHECO

Possui graduação em Administração de Empresas (2002), mestrado em Administração (2005) e doutorado em Administração de Empresas pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2012). Atualmente é professor do Centro Universitário Católica do Tocantins.

...

...

THE SUNSET LIMITED: ECCEIDADE E NIILIDADE DA EXISTÊNCIA

GILVAN CHARLES CERQUEIRA DE ARAUJO

RESUMO - Este artigo possui como objetivo principal apresentar uma reflexão sobre o filme *The Sunset Limited*, lançado em 2011. A partir da interação entre os personagens Black e White são trabalhadas temáticas como o propósito do existir e das decisões entre o nada e o ser. A partir desse ponto de partida do debate proposto, perpassa-se, também, pela ecceidade e niilidade expostas no longa-metragem, pelas vozes de seus personagens principais e desenvolvimento do roteiro. A análise apresentada também fará uso de um referencial teórico-conceitual de autores como Martin Heidegger, Jean-Paul Sartre e Albert Camus, para que possamos pensar de forma mais profunda os pontos de interação dramática, dialógica e de desenvolvimento da trama do filme. Espera-se, portanto, a partir dessa obra lançarmos mão de temáticas como vida e morte, suicídio e religiosidade, cotidiano e trabalho, questões de sociabilidade ou isolamento e solidão trabalhadas pelo filme e passíveis de serem colocados em uma análise crítica e reflexiva.

PALAVRAS-CHAVE - Existência; Ecceidade; Niilidade; Vida; Morte.

I. INTRODUÇÃO

O longa-metragem *The Sunset Limited* (No Limite do Suicídio em tradução nacional) é um filme estadunidense, de 2011, dirigido por Tommy Lee Jones, baseado em peça homônima de Cormac McCarthy, de 2006. Com duração de 91 minutos, a obra possui um formato teatral na interação de apenas dois personagens, Samuel L. Jackson interpretando Black, e o próprio Jones como White.

A trama do filme se passa em uma situação específica, ocorrida entre esses dois personagens. White, um professor, cético e suicida, passou por uma experiência frustrada de tentativa de abreviar sua existência numa estação de metrô chamada *Sunset Limited*, quando foi impedido por Black, um ex-presidiário, religioso, e que o convida a uma ida em seu apartamento, para que possam dialogar sobre os porquês da decisão de White de tentar tirar a própria vida.

A dinâmica do diálogo ocorre como uma apologia da causa suicida por White, em meio às contraposições do sentido da mesma, em argumentos teológicos, efetuadas por Black. O direito e propósito do viver, e a renúncia ao propósito da vida são contrapostos aos grandes platôs religiosos de elevação da existência como dádiva transcendental, e cuja (des)continuidade estaria além de nosso arbítrio.

Temáticas metafísicas são discutidas amplamente no filme, perpassando por pautas como morte, vida, destino, religião, verdade, religião, ateísmo, etc. A riqueza das informações, discursos, personalidades, visões de mundo e embates teóricos faz com que *The Sunset Limited* nos ofereça uma experiência cinematográfica singular, envolta em profundas reflexões e debates nas vozes e pensamentos dos personagens

do filme.

A análise aqui proposta está voltada aos aspectos filosóficos, principalmente relacionadas ao ser-para-morte e a relação entre a ecceidade e niilidade da existência, muito presente nos diálogos de Black e White. Vertentes psicológicas, psiquiátricas (clínicas), históricas, sociológicas e antropológicas, serão utilizadas, eventualmente, como suporte ou apoio secundário ao foco inicial apresentado pela reflexão em tela.

II. O PROPÓSITO ENTRE O NADA E O SER

A fenomenologia, e sua guinada como método filosófico no século XX, é marcada pela obra de dois grandes pensadores, Jean-Paul Satre e Martin Heidegger, que discutiram amplamente os grandes temas da metafísica em roupagens contemporâneas, em revisões e aprofundamentos de pensadores pretéritos como filósofos pré-socráticos (especialmente Heidegger), os postulados escolásticos da dogmática cristã e sua teologia, o primado filosófico de Platão e Aristóteles, Immanuel Kant, Friedrich Hegel, Soren Kierkegaard, Friedrich Nietzsche e, em alguma medida, Arthur Schopenhauer, mesmo que esse último com pouca presença literal na obra dos dois primeiros.

Tempo, existência, sentido e vazio se entrelaçam nas filosofias de Heidegger e Sartre, e a partir de suas contribuições é que podemos propor uma análise, por estas vias, a respeito dos temas tratados em *The Sunset Limited*. Ao colocarmos a morte e o suicídio no panorama filosófico de seu debate, iremos, inevitavelmente, nos deparar com a questão do tempo e suas temporalidades e, essencialmente, como há a relação entre finitude e infinitude por parte do ser humano.

Muito do que é apresentado ao longo do filme respeito à essência do existir, a presença de um porquê fundamental para nossas vidas e, principalmente, o propósito da caminhada existencial de cada um de nós. White nos traz a angústia, em seu estado mais profundo, quando o niilismo entrega sua face mais negativa, que é a desistência do próprio projeto existencial, como trabalhado por Sartre:

A angústia que faz manifestar nossa liberdade à nossa consciência, quando essa possibilidade é desvelada serve de testemunha. desta perpétua modificabilidade (modificabilité) de nosso projeto inicial. Na angústia, não captamos simplesmente o fato de que os possíveis que projetamos acham-se perpetuamente corroídos pela nossa liberdade-porvir, mas também apreendemos nossa escolha, ou seja, nos mesmos, enquanto injustificável, isto é, captamos nossa escolha como algo não derivado de qualquer realidade anterior e, ao contrário, como algo que deve servir de fundamento ao conjunto das significações que constituem a realidade. A injustificabilidade não é somente o reconhecimento subjetivo da contingência absoluta de nosso ser, mas ainda o da interiorização desta contingência e sua reassunção por nossa conta. Isso porque a escolha procedente da contingência do Em-si que ela nadifica transporta essa contingência ao plano da determinação gratuita do Para-si por si mesmo. Assim, estamos perpetuamente comprometidos em nossa escolha, e perpetuamente conscientes de que nós mesmos podemos abruptamente inverter essa escolha e "mudar o rumo", pois projetamos o porvir por nosso próprio ser e o corroeamos perpetuamente por nossa liberdade existencial: anunciamos a nós mesmos o que somos por meio do porvir e sem domínio sobre este porvir que permanece sempre possível, sem passar jamais à categoria de real. [12]

O Para-si, que é uma das grandes categorias sartreanas, representando a projeção de significação do ser, a partir do ser humano, à mundaneidade que o rodeia (o Em-Si), é composto pelos projetos engendrados pela existência. Esse conceito conecta-se, intimamente, com o dasein de Heidegger, traduzido amplamente no Brasil por ser-aí (ou presença em algumas traduções), que é a transcendência humana projetada no mundo da qual faz parte, habita e significa. Portanto, o Para-si sintetiza-se como uma busca constante por um projeto que nos justifique em nossas existências cotidianas:

Todavia, como esse surgimento do novo projeto tem por condição expressa a nadificação do anterior, o Para-si não pode conferir uma nova existência a si mesmo: assim que arremessa no passado o projeto prescrito, tem-de-ser esse projeto na forma do "era- o que significa que tal projeto prescrito pertence daqui por diante à situação do Para-si. Nenhuma lei de ser pode estipular o número a priori dos diferentes projetos que sou: a

existência do Para-si, com efeito, condiciona sua essência. Mas é necessário consultar a história de cada um para ter-se uma idéia singular acerca de cada Para-si singular. Nossos projetos particulares, concernentes à realização no mundo de um fim em particular, integram-se no projeto global que somos. Mas, precisamente porque somos integralmente escolha e ato, esses projetos parciais não são determinados pelo projeto global: devem ser, eles próprios, escolhas, e a cada um deles permite-se certa margem de contingência, imprevisibilidade e absurdo, embora cada projeto, na medida em que se projeta, sendo especificação do projeto global por ocasião de elementos particulares da situação, seja sempre compreendido em relação à totalidade de meu ser-no-mundo. [12]

A sedução ao nada rodeia os projetos que construímos, desejamos, iniciamos e investimos tempo, esforço, emoções, experiências, vivências, partilhas e paixões. A idealização do futuro se torna fragilizada diante dos percalços da mundaneidade em sua inteireza (o Em-si sartreano), e o Para-si, que é a constante projeção, construção e sustentação de todos os projetos iniciados por nós em busca do sentido que nos defina em nossa liberdade primordial, enfraquece-se diante desse instante futuro que não chega, no qual a completude do projeto se tornaria realidade e não mais especulação:

Assim, estamos perpetuamente submetidos à ameaça da nadificação de nossa atual escolha, perpetuamente submetidos à ameaça de nos escolhermos - e, em consequência, nos tornarmos - outros que não este que somos. Somente pelo fato de que nossa escolha é absoluta, ela é frágil; ou seja, estabelecendo nossa liberdade por meio dela, estabelecemos ao mesmo tempo a possibilidade perpétua de que nossa escolha converta-se em um aquém preferificado por um além que serei. Todavia, devemos entender com clareza que nossa atual escolha é de tal ordem que não nos oferece qualquer motivo para que a preferifiquemos por uma escolha ulterior. Com efeito, é ela que cria originariamente todos os motivos e móbeis que podem conduzir-nos a ações parciais, é ela que dispõe o mundo com suas significações, seus complexos-utensílios e seu coeficiente de adversidade. Essa mudança absoluta que nos ameaça do nosso nascimento à nossa morte permanece perpetuamente imprevisível e incompreensível. Mesmo se encararmos outras atitudes fundamentais como possíveis, jamais as consideramos a não ser pelo lado de fora, como os comportamentos do Outro. E, se tentamos relacionar nossas condutas a tais atitudes fundamentais, estas não perdem por isso seu caráter de exterioridade e de transcendências-transcendidas. Com efeito, "compreendê-las" já seria tê-las escolhido. Voltaremos ao assunto. Além

disso, não devemos representar a escolha original como "produzindo-se a si mesmo a cada instante"; seria voltar à concepção instantaneísta da consciência, da qual Husserl não pode sair. Uma vez que, ao contrário, é a consciência que se temporaliza, é necessário que a escolha original estende o tempo e identifica-se com a unidade dos três ek-stases. Escolher-nos é nadificar-nos, ou seja, fazer com que um futuro venha a nos anunciar o que somos, conferindo um sentido ao nosso passado. Assim, não há uma sucessão de instantes separados por nada, como em Descartes, e de tal ordem que minha escolha no instante t não possa agir sobre minha escolha do instante t_1 . Escolher é fazer com que surja, com meu comprometimento certa extensão finita de duração concreta e contínua, que é precisamente a que me separa da realização de meus possíveis originais. Assim, liberdade escolha, nadificação e temporalização constituem uma única e mesma coisa. [12]

A liberdade da escolha e os projetos da existência nos definem, por essa razão Sartre retoma amplamente o seu ponto inicial da liberdade como o paradoxo do aprisionamento da essência humana, nossa condição a sermos e estarmos livres, sempre. A consciência temporalizante é o que nos faz ter a o acúmulo, ao longo da vida, das resultantes dos diferentes caminhos percorridos, escolhas realizadas, das trilhas idas e desviadas, os pormenores de ações, situações, contingências e consequências que compõem, mesmo que não queiramos ou percebamos, um cenário interior de constante questionamento sobre o mundo, nós mesmos e os outros.

Como nos traz, em seus argumentos, sobre nossa niilidade (chamada por Sartre de *natité*), Carlos Astrada [2] assim define esse eterno jogo metafísico entre o sentido e vazio, escolha e indecisão, o circunscrito e o indefinido, que nos perpassa diária e inevitavelmente: "A metafísica é a dinâmica existencial do pensamento (o jogo metafísico), jogando-se por e entorno do ser, cuja compreensão ativa compreende o drama de nosso próprio ser, de nossa irrevogável niilidade" [2].

O preenchimento do vazio da existência em *The Sunset Limited* é efetuado de duas grandes maneiras, por meio de dois colossos de associação da essência do mundo e de todas as coisas trata-se da religião/dogmas e da ciência/filosofia, por meio das falas dos personagens White e Black, e também nos seus trejeitos e formas de expressão diante ou da niilidade ou *ecceidade* do mundo e de suas vidas.

Tanto por um como por outro lado desses caminhos, a niilidade é rebatida com busca e oferta de respostas a estes questionamentos: "Por estar abandonada a sua própria niilidade, em meio às coisas, a existência busca um apoio, um amparo. Então se mantém na transcendência. O modo essencial de manter-se na transcendência, ou seja, no jogo dinâmico e sutil em que o ente humano está posto, é precisamente a concepção de mundo." [2].

Assim como Astrada [2], o filósofo brasileiro Gerd Bornheim [3] também coloca a questão da finitude como principal temática da metafísica e das querelas filosóficas que perfazem a existência. Ambos autores possuem grande leitura e compreensão das filosofias fenomenológicas fundamentais do século XX, de Sartre e Heidegger. E o argumento utilizado a partir do questionamento de uma metafísica da finitude parte do princípio da impossibilidade humana de lidar com sua abertura a uma temporalidade (infinita) que ultrapasse sua finitude: "[...] o homem é o único ente que diz o ser; que ele o diz, é incontestável. O que pode ser contestado e discutido, é o significado de tal dizer, porque na elucidação desse dizer o ser começa a ontologia." [3]

Tudo se torna mais complexo, denso e de difícil compreensão, porque além de conseguirmos inquirir sobre a natureza do próprio tempo, e nossa situação perante nossa finitude existencial e a infinitude da cronologia primordial e universal, tornamo-nos a própria abertura de significação do ser para com os outros entes, como porta-vozes do sentido: "Mas essa elucidação só se verifica porque há efetivamente uma compreensão prévia do ser; isso pertence de modo essencial à dimensão do humano, e é o que o distingue de todos os outros entes: o homem pode apreender o ente na sua condição mesma de ente. Não há nada no comportamento humano, sequer o mínimo gesto ou a mais particular das experiências, que se possa furta a esse enraizamento num sentido fundamental; todo comportamento humano é ontológico. [3]

Como argumenta Heidegger, nós somos a morada do ser, já enunciamos, prevemos e somos o canal pelo qual há a fruição do ser dos demais entes da mundaneidade, configurando o ser-aí em ser-no-mundo, ou seja, direcionando na no plano ôntico a projeção ontológica de seu sentido. Esse é o plano de fundo explorado por Bornheim [3], em sua proposição da metafísica da finitude como argumento renovado para uma atualização e renovação da fenomenologia para nossos tempos: "[...] o homem é que está no sentido. Só há ser e sentido pelo homem, e sem ser e sentido não há homem. Isso quer dizer, em primeiro lugar, que o que está em jogo na questão do ser é o destino do homem; e, em segundo lugar, que se o ser transcende a realidade deste homem particular, então o ser é histórico, isto é., há um sentido que se renova através do tempo." A história do Ser, prescreve a história do ser humano, de nossa consciência, ações e situações, fazemo-la em cada um de nossos pequenos atos cotidianos: "O homem participa dessa renovação, embora o ser não seja redutível ao homem: a história do ser esconde o desígnio último do destino do humano." [3]

Muito do diálogo que assistimos em *The Sunset Limited* nos coloca em voltas à essa proposição de uma metafísica da finitude, presente tanto em Astrada [2] como Bornheim [3], porque é no plano ôntico que ditamos o certame da diferenciação entre a niilidade e *ecceidade* do mundo, do outro e, principalmente, de nós mesmos. Esta retomada metafísica também ganha força nas últimas décadas, em um grande movimento de releitura e aprofundamento dos postulados heideggerianos e sartreanos, os levando na di-

reção das temáticas centrais das pequenas coisas, objetos, sensações, relações, trocas de experiências e sentidos que nos propiciam, em escala aumentada, o conjunto de significações do projeto maior que é nossa existência, conforme reiterado pelo filósofo Coutinho [5], quando diz que:

A escala de meu vulto metrifica as possibilidades de interpretação de cada um dos protagonistas de forma que a reciprocidade de ser, de mim aos outros, dos outros a mim, se estabelece de conformidade com o módulo de minha receptiva, mesmo porque nada se propõe a corporificar-se em meu repertório sem deixar-se medir de acordo com os vãos deste receptáculo. As nomeações, os temas que pairam em mim, e aos quais demandam os atores que se candidatam ou atendem à minha solicitação, têm, por sua vez, uma capacidade de aglutinação que se mensura ao compasso de meus padrões emotivos. [5]

Para que seja possível o paralelismo nominal dos conceitos, o vulto equivale-se ao Para-si sartreano e ao ser-aí (dasein) de Heidegger – Coutinho [5] possui uma das mais ricas e sólidas construções metafísicas da filosofia brasileira, ainda que pouco utilizada ou lembrada. As nomeações, argumentadas pelo autor, referem-se ao poder de abertura do sentido de todos os entes ao seu estofo ontológico pelo ser humano. Há, sobremaneira, uma carga de responsabilidade em nós, por sermos essa via expressa pela qual a mensagem da significação é passada para o mundo, nós mesmos e os outros.

É nesse sentido que a niilidade da existência eclode, principalmente, quando há momentos-chave perpetrados por condições de desespero, perda, fuga, rompimentos e os aspectos socioculturais da perda ou ausência da força e fundamento para lidar com tais contingências do esvaziamento do sentido. O cotidiano e suas nuances, que engendram o substrato da tessitura do ser, em cada ente significado por nós, no devir existencial, a finitude abarca a abertura de nosso questionamento e interação, constante e inevitável, para com o algo mais do sentido de cada pequena sensação, objeto, experiência ou acontecimento cotidiano. Muito do que observamos em *The Sunset Limited*, pelas falas de White, diz respeito a insuficiência, por parte do personagem, de suprir seu vazio existencial na finitude da existência, ao passo que Black argumenta justamente que é preciso uma abertura ao absoluto da exceidade da infinitude de Deus, para que o finito do mundo que vivemos alcance essa suficiência de sentido.

O embate filosófico presente na metafísica contemporânea choca-se diretamente com a questão do limiar entre a finitude e a infinitude, justamente pelo fato de ao contemplarmos, vislumbrarmos ou querermos compreender a segunda nos depararmos tão somente com a primeira, na confirmação da finitude pela nossa própria condição de mortalidade e acúmulo de projetos e camadas de significação ao longo da vida (a visão de White) e sobre o propósito maior, a partir do qual mesmos com a carga fática do mundo e nós mesmos em sua

finitude, teríamos sempre o respaldo e regalo da infinitude do Criador para encontrarmos o sentido maior, a essência das essências e o centro de todos os questionamentos, os quais ao serem direcionados à niilidade em sentido estrito, são ultrapassados pelo poder do absoluto em sua plenitude dogmática (posição amplamente exposta e defendida por Black).

III. O FIM COMO ECCEIDADE IRREFUTÁVEL

Muito do que possuímos como referência para a finalidade do existir se dá pelo preenchimento cotidiano, espiritual, familiar, fraternal, artístico, produtivo, etc. Mais do que discutir sobre a questão do suicídio e a niilidade como opção à qual a liberdade pode escolher sobre o momento de seu encerramento, *The Sunset Limited* nos proporciona uma discussão a respeito da morte, seu significado, e configuração como libertação ou tabu, drama ou aceitação por aqueles que nela, por ela e sobre a mesma pensam, reflexionam e inquiriam.

Especialmente no que se refere a ritos de passagem relacionados à morte, em muitas situações tradicionais, de populações nativas não são encontrados impedimentos ou complicações psicológicas ou emocionais diante da morte como fato irrefutável, inerente e condicional da existência [6]. É nesse sentido que podemos refletir, a partir do pensamento metafísico contemporâneo, como vimos na primeira parte da análise, conhecida como ontologia fenomenológica crítica, com algumas exceções a respeito do método heideggeriano, com o que podemos colocar como uma ontologia existencial idealista revisada, com grande contribuição de autores como Etienne Gilson e seus comentadores.

E, ao voltarmos a temática da interrupção do ciclo vital, trabalhado no filme, encontraremos dois pontos de vista para com a existência, o idealista supramundano, do fim e meio de todas as coisas pelo caráter tripartite da deidade já observada por Epicuro: onisciência, onipotência e onipresença; e do outro lado o extremo da liberdade, do arbítrio diante da escolha pelo suicídio.

Partamos, de princípio, a uma clássica posição idealista/clériga a respeito da temporalidade e seu confronto cronológica entre a finitude e infinitude, tratado por Agostinho [1] sobre o Tempo longo e o tempo breve;

CAPÍTULO XV Tempo longo, tempo breve. No entanto, dizemos que o tempo é longo ou breve, o que só podemos dizer do passado e do futuro. Chamamos longo, digamos, os cem anos passados, e longo também os cem anos posteriores ao presente; um passado curto para nós, seriam os dez dias anteriores a hoje, e breve futuro, os dez dias seguintes. Mas como pode ser longo ou curto o que não existe? O passado não existe mais e o futuro não existe ainda. Por isso não deveríamos dizer “o passado é longo” – mas o passado “foi longo” – e o futuro “será longo”. [1]

A temporalidade breve, aqui questionada diz respeito a finitude, ao passo que o tempo longo significa o absoluto cronológico. Agostinho remete aos escritos sagrados e ao

endosso da fé cristã o respaldo dogmático que busca para justificar essa diferenciação, no centro da qual encontra-se o ser humano. Como trabalhado por Lebrun em seu opus magnum Kant e o fim da Metafísica, não é uma tarefa fácil confrontar científica ou filosoficamente, pontos tão sensíveis ao psicológico, emocional e (i)rracional humano com sua própria razão de ser, em um contraponto tão belo quanto assombroso, do esclarecimento de nosso fagulhar diante da Idade do Céu atingida apenas pelo pulsar metafísico de nossa alma como cantado por Jorge Draxler ou Tudo aquilo que poderíamos ter sido lembrado pelo Clube da Esquina, nas vozes de Lô Borges e Milton Nascimento.

O que Agostinho apela em suas confissões é por uma resposta ao seu Deus, pelo fato de não encontrar na finitude do existir o sentido suficiente para indivíduo. O tempo longo, o infinito e o futuro permeado pelo por-*vir* de possibilidades relegada apenas à deidade maior, é o caminho encontrado, assim como reforçado por Gilson [7] quando diz que:

Assim, a teologia natural demonstrará a razão suficiente da existência de Deus e do universo; em Cosmologia, explicar-se-á como a existência dos contingentes se encontra determinada no mundo material; em Psicologia, será dito como os possíveis incluídos no pensamento humano são conduzidos ao ato. De todo modo, para propor o problema da existência, será preciso sair da ontologia, visto que o ser de que a ontologia trata se confunde com sua pura possibilidade passiva de receber a existência: a potência ativa de outros seres, que são as causas da existência, é a única que pode conferir a existência do ser. [7]

Deus e o ser humano, o individual absoluto e coletivo relativizado, o sem-número de possíveis frente ao impossível de uma *ecceidade* superior, esse é o argumento central da desconstrução da metafísica contemporânea empreitado por Gilson [7], no confronto da alocação da pergunta pelo Ser em substituição a não aceitação ou uso do argumento dogmático e o absoluto da presença de Deus como referência primordial e essencial de todas as coisas.

Mesmo que os argumentos trazidos pelos existencialistas críticos e/ou niilistas dos séculos XIX e XX sejam contundentes, cabe sempre colocar em pauta a individualidade desse questionamento frente ao ser. É nesse aspecto que *The Sunset Limited* expõe a visão de um único indivíduo, White, em sua decisão pelo suicídio, incorporando ora mais a visão científica ora mais a filosófica frente ao posicionamento dogmático, absoluto e religioso de Black.

A análise individual se torna inevitável, necessária e, talvez, o único recorte viável para uma análise desse porte, em nível de colocações metafísicas dos pontos tocados no levante do suicídio como via para se chegar a tais enfrentamentos onto-ontológicos, negativa ou positivamente: “Chama-se suicídio todo o caso de morte que resulte direta ou indiretamente de um ato positivo ou negativo, praticado pela própria vítima, sabedora de que devia produzir esse resultado” [6].

A filosofia de Martin Heidegger nos ajuda a compreender as principais temáticas trabalhadas no filme, em especial o ser-para-a-morte, amplamente exposto, debatido e desenvolvido ao longo dos seus escritos, pelo fato da morte ser a anulação absoluta do *Dasein*: “A morte é a possibilidade da impossibilidade pura e simples do *Dasein*” [8]

Se não cabe ao ser humano, em sua finitude, dispor, contrapor ou sequer compreender a infinitude do Ser, fica então a anulação do *dasein/Para-si* como alternativa última, frente ao absurdo do existir, o finito se torna o colosso transponível frente a impossível chegada, assimilação ou compreensão do absoluto do ser. Vemos, então, tanto a força máxima como a maior fenda de crítica do existencialismo fenomenológico, diante dessa dualidade, como ressaltado por Gilson [7]:

Eis por que, se for conservado o sentido francês clássico das palavras “existir” e “existência”, que não significam senão “o ser simples e nu das coisas” ou, em outros termos, aquilo pelo que todo real se distingue do nada, pode-se dizer sem paradoxo que os existencialismos contemporâneos em nenhum momento propõem o problema da existência, sendo o objeto próprio deles uma nova essência, qual seja, a do ser em *devenir* no tempo. Como o “ente” é e dura, tal é sua preocupação principal, mas que ele “seja” não lhes põe nenhum problema, o nada que o ser do existencialismo não cessa de ultrapassar, até que enfim sucumba a ele, nunca sendo senão um nada interior para seu próprio ser que, por sua vez, não é objeto de nenhuma questão. Ora, aí está para nós a questão principal. Pouco importa que seja nomeado “ser” ou “existir” o ato em virtude do qual o “ente” é, ele mesmo, “um ser”, e não contestamos em nenhum instante – muito pelo contrário – que o existencialismo encontre na existência, tal como a entende, o objeto de uma fenomenologia útil e mesmo necessária; o único erro do existencialismo é o de tomar-se como uma metafísica, o de esquecer a presença do ato em virtude do qual o “ente” existe e, em seu esforço legítimo para remeter da existência ao ser, tê-lo uma vez mais essencializado. [7]

É na esteira desse argumento que Gilson [7] realiza um contundente revisionismo da teoria existencialista, que argumenta, principalmente a *premência* da existência à essência, pelo fato, de muitas vezes, o ser deposita sua clamor no retorno num ser metafísico tão impalatável quanto o próprio nada. Definir a metafísica como ciência do ser enquanto ser e de suas propriedades é certamente dar-lhe como objeto não uma simples noção geral, mas, ao menos, uma essência comum, que fosse a primeira e a mais fundamental de todas: a própria essência daquilo que é, enquanto é. [7]

Diante da potência e irrevogabilidade do tempo longo suscitado por Agostinho e o absoluto da deidade, cristã principalmente no panorama ocidental, os fenomenólogos que embasam o existencialismo buscam a recomposição do res-

paldo da essência no tempo, no ser-aí que somos (Heidegger), peripécias das peças e passos do jogo metafísico (Astrada), na corporeidade da realidade objetiva (Merleau-Ponty), nas representações do belvedere da existência (Coutinho), nas nuances cotidianas do sentido (Bornheim) ou no limite do Para-si em sua projeção em direção constante, de liberdade inevitável, e finitude inerente do existir sobre o Em-si (Sartre), dentre outras proposições, caminhos, métodos e visões de engajamento reflexivo para compreensão metafísica da ontologia do ser humano, sua existência e finitude.

A crítica posta por Gilson [7] sobre o fosso de sentido proposto pelo existencialismo mais radical, que flerta com o niilismo em lateralidade do ser e o nada encontrada, portanto, um caminho na finitude, quando o cotidiano ocupa seu lugar de fomentador do sentido da existência, sem revogar o substrato máximo de um Deus como fim, meio e início de todas as coisas, como alerta Camus [4]:

Todo pensamento que renuncia à unidade exalta a diversidade. E a diversidade é o lugar da arte. O único pensamento que liberta o espírito é o que o deixa sozinho, certo dos seus limites e do seu fim próximo. Nenhuma doutrina o solicita. Espera o amadurecimento da obra e da vida. Separada dele, a primeira fará ouvir mais uma vez a voz quase ensurdecida de uma alma libertada para sempre da esperança. Ou não deixará ouvir nada, se o criador, cansado do seu jogo, pretende se retirar. O que é equivalente. [4]

Por-se diante do esvaziamento do sentido por meio do ceticismo máximo, base e fundamento da fenomenologia contemporânea em estado puro, trará, em algum momento, o certame no qual a finitude não mais fornecerá a essência do existir nos tantos quantos objetos, fatos, situações, sensações, emoções, e múltiplos projetos efêmeros de uma longa trilha existencial, então o ser-para-o-fim torna-se sedutor à espreita do descenso.

Em *The Sunset Limited* observamos o poderio da ecceidade absoluta de Deus na presença trans-casualística, ultrapassando a condição inicial ou final, e de como o recurso do finito, na temporalidade, espacialidade ou qualquer que seja a entidade direcionada do olhar metafísico, esbarrar-se-á no colosso da deidade distanciada pelos fenomenólogos atuais, mas como nos diz Gilson [7], não deixa de possuir ressonância e semelhança em força, força e composição ontológica superior com a ideia de Deus.

Heidegger em sua grande arquitetura ontológica fundada no argumento da temporalidade e o esquecimento e abandono do Ser, sabia do desafio trazido à tona na proposição de uma postura cristalina e sem velamento diante do existir e da existência. Por isso debate que a vida cotidiana encoberta a abertura para o ser, que faz parte, em si mesmo, da essência do ser humano, como ente privilegiado para a significação do mundo, como ser-no-mundo, projeto existencialmente pelo ser-aí, o dasein:

A presença cotidiana encobre, na maior parte das

vezes, a possibilidade mais própria, irremissível e insuperável de seu ser. essa tendência fática de encobrimento confirma a seguinte tese: como fática, a presença está na não-verdade. Em consequência, a certeza inerente ao encobrimento do ser-para-a-morte só pode ser um ter-por-verdadeiro inadequado, e não uma espécie de incerteza, no sentido de dúvida. A certeza inadequada mantém encoberto aquilo de que está certa. Se a compreensão “impessoal” da morte é a de um acontecimento que vem ao encontro dentro do mundo, então a certeza a ela relacionada não diz respeito ao ser-para-o-fim. [8]

A epifania dos objetos, ou dos utensílios, como diria Sartre, nos ecossistemas onto-ontológicos que nos transpassam, dão-nos o sentido do mundo ao redor, das pessoas que nos relacionam e engendram a narrativa de nosso trilhar vital. São os mesmos detalhes, nuances, instantes e objetificações ressaltados por Coutinho [5]: “As veredas, as estradas, as ruas, as avenidas se constituem em tablados para o desempenho da liturgia de ser em meu repertório, ao ensejo da repetição que os protagonistas se me oferecem.” [5]. São múltiplas versões do real, do cotidiano e vida diária, camadas diacrônicas de experiências, lembranças, situações, sensações, permanências e esvaziamentos:

Todas as nossas versões do real — silogismos, descrições, fórmulas científicas, comentários de ordem prática, etc. — não recriam aquilo que pretendem exprimir. Limitam-se a representá-lo ou descrevê-lo. Se vemos uma cadeira, por exemplo, percebemos instantaneamente sua cor, sua forma, os materiais com que foi construída, etc. A apreensão de todas essas características dispersas não é obstáculo para que, no mesmo ato, nos seja dado o significado da cadeira: o de ser um móvel, um utensílio. Mas, se queremos descrever nossa percepção da cadeira, teremos de ir aos poucos e por partes: primeiro sua forma, depois sua cor, e assim sucessivamente até chegar ao significado. No curso do processo descritivo foi se perdendo pouco a pouco a totalidade do objeto. A princípio a cadeira foi apenas forma, mais tarde uma certa espécie de madeira, e finalmente puro significado abstrato: a cadeira é um objeto que serve para sentar. No poema a cadeira é uma presença instantânea e total, que fere de um golpe a nossa atenção. O poeta não descreve a cadeira: coloca-a diante de nós. [11]

Nas palavras de Paz [11] percebe-se uma aproximação com os pilares postos por Heidegger [8] na mundaneidade como projeção do ser-aí com ser-no-mundo, e o Para-si sartreano na relação inerente ao Para-si. Uma cadeira, uma flor, uma emoção efêmera, uma sensação nostálgica um acontecimento histórico, quaisquer que seja a entidade, haverá sempre uma retroprojeção do mundo no indivíduo, que resvala em seu existir, significando-o e, nas palavras mais que diretas

de Heidegger [8] um grade agregado de encobrimentos à indeterminação inevitável que é o ser-para-a-morte: “O encobrimento da indeterminação também atinge a certeza. Vela-se, assim, o caráter de possibilidade mais próprio da morte: certa, porém indeterminada, ou seja, possível a todo instante.” [8]

O ser-para-a-morte vem ao encontro da substituição da infinitude dogmática da deidade em questão, cristã no caso do filme *Sunset Limited*. Seja pela ação do tempo por si só, ou pela escolha do arbítrio da morte como propriedade e direito do cessamento do dasein. Camus flerta com Sartre [12] e Heidegger [8] na concordância da face libertadora do absurdo, desespero e niilidade humana:

O que resta é um destino cuja única saída é fatal. À margem dessa fatalidade única da morte, tudo, alegria ou fatalidade, é liberdade. Surge um mundo cujo único dono é o homem. O que o atava era a ilusão de outro mundo. A sorte do seu pensamento já não é renunciar a si, mas renovar-se em imagens. Ele se representa – em mitos, sem dúvida –, mas mitos sem outra profundidade senão a dor humana e, como esta, inesgotável. Não mais a fábula divina que diverte e cega, mas o rosto, o gesto e o drama terrenos em que se resumem uma difícil sabedoria e uma paixão sem amanhã. [4]

As tentativas de Black de convencimento de White para com as respostas metafísicas pela fé, durante todo o filme, esbarram sempre em uma compreensão, epifania filosófica-metafísica, de White, do absurdo do viver, estar vivo, e da vida como prospecção essencial do sentido de passarmos, temporariamente, nesse plano. Se, como argumenta Gilson [7] em contraponto ao existencialismo idealista e/ou mais extremado ao niilismo, não houver o fosso metafísico do infinito no qual todos esses questionamentos possam se resvalar e voltar sem seu poderio de desconstrução do indivíduo, pouco ou nada sobrar, além do absurdo por ele próprio, porque o finito, em sua infinitude, jamais será suficiente como justificação da existência:

Eis aí também as árvores e conheço suas rugas, eis a água e experimento-lhe o sabor. Esses perfumes de relva e estrelas, a noite, certas tardes em que o coração se descontraí, como eu negaria o mundo de que experimento o poder e as forças? Contudo, toda a ciência dessa terra não me dará nada que me possa garantir que este mundo é para mim. Vocês o descrevem e me ensinam a classificá-lo. Vocês enumeram suas leis na minha sede de saber, concordo que elas sejam verdadeiras. Vocês desmontam seu mecanismo e minha esperança aumenta. Por último, vocês me ensinam que esse universo prestigioso e colorido se reduz ao átomo e que o próprio átomo se reduz ao elétron. Tudo isso é bom e espero que vocês continuem. Mas vocês me falam de um invisível sistema planetário em que os elétrons gravitam ao redor de um núcleo.

Vocês me explicam esse mundo com uma imagem. Reconheço, então, que vocês enveredam pela poesia: nunca chegarei ao conhecimento. Tenho tempo para me indignar com isso? Vocês já mudaram de teoria. Assim, essa ciência que devia me ensinar tudo se limita à hipótese, essa lucidez se perde na metáfora, essa certeza se resolve como obra de arte. Para o que é que eu precisava de tantos esforços? As doces curvas dessas colinas e a mão da tarde sob este coração agitado me ensinam muito mais. Compreendo que se posso, com a ciência, me apoderar dos fenômenos e enumerá-los, não posso da mesma forma apreender o mundo. [4]

Nessas palavras de Camus [4] reencontramos os (eco)sistemas ônticos, propiciando a eceidade do ser humano como portando em si a projeção do sentido de todas as coisas, como um arauto do Ser, em cada ser de cada coisa, retirando a mundaneidade do Em-si sua niilidade, mesmo que constantemente renovada, reprojeta e reificada a cada nova sensação, objetificação, percepção, acontecimento ou instante vital de nossa trilha existencial em sua miríade e claviculária facticidade. O ser do humano é ocasional, incerto, inapreensível em sua totalidade, complexo, incomparável, inquietante e flerta, sempre, na relação onto-ontológica da (in)finitude:

O tema da investigação hermenêutica é o ser-aí próprio em cada ocasião. O ser da vida fática mostra-se no que é no como do ser da possibilidade de ser de si mesmo. A possibilidade mais própria de si mesmo que o ser-aí (faticidade) é, e justamente sem que esta esteja “aí”, será denominada existência. Através do questionamento hermenêutico, tendo em vista que ele seja o verdadeiro ser da própria existência, a faticidade situa-se na posição prévia, a partir da qual e em vista da qual será interpretada. Os conceitos que tenham origem nesta explicação serão denominados existenciais. [8]

No absurdo de Camus encontramos ressonâncias do desespero de Kierkegaard, da ironia metafísica de Nietzsche e, muito fortemente, o apelo ontológico pela finitude feito por autores como Astrada [2] e Bornheim [3] frente aos grandes postulados fenomenológicos do século XX.

A razão, inteligência, pensamento e a liberdade para trilhar tanto o caminho como a visão do mundo fazem com que haja uma potencialização crescente da compreensão da finitude por ela mesma, já que à infinitude nem o Deus cristão ou o Ser metafísico se mostram palatáveis ou alcançáveis, o absurdo toma a frente, e encarrega-se, por seu esvaziamento, de defenestrar, pela razão ou emoção, o que mais estiver posto como empecilho à incompreensão primal da existência:

Quando tiver seguido com o dedo todo seu relevo, não saberei nada além disso. E vocês me levam a escolher entre uma descrição que é certa, mas que não me informa nada, e hipóteses que pretendem me ensinar, mas que não são certas. Estranho diante

de mim mesmo e diante desse mundo, armado de todo o apoio de um pensamento que nega a si mesmo a cada vez que afirma, qual é essa condição em que só posso ter paz com a recusa de saber e de viver, em que o desejo da conquista se choca com os muros que desafiam seus assaltos? Querer é suscitar os paradoxos. Tudo é organizado para que comece a existir essa paz envenenada que nos dão a negligência, o sono do coração ou as renúncias mortais. Também a inteligência, portanto, me diz à sua maneira que este mundo é absurdo. Seu oposto, que é a razão cega, inutilmente afirmou que estava tudo claro: eu esperava provas e desejava que ela tivesse razão. Mas, apesar de tantos séculos pretensivos, repletos de tantos homens eloquentes e persuasivos, sei que isso é falso. Pelo menos nesse aspecto, não existe felicidade se eu não posso saber. Essa razão universal - moral ou prática -, esse determinismo, essas categorias que explicam tudo têm com que fazer rir o homem honesto. Não têm nada a ver com o espírito. Negam sua verdade profunda, que é estar acorrentado. Nesse universo indecifrável e limitado o destino do homem, daí em diante, adquire seu sentido. Uma multidão de irracionais se levantou e o cerca até o último objetivo. Em sua perspicácia reavida e agora harmonizada, o sentimento do absurdo se aclara e se precisa. Eu dizia que o mundo é absurdo: estava andando muito depressa. Esse mundo em si mesmo não é razoável: é tudo o que se pode dizer a respeito. Mas o que é absurdo é o confronto entre esse irracional e esse desejo apaixonado de clareza cujo apelo ressoa no mais profundo do homem. O absurdo depende tanto do homem quanto do mundo. É, no momento, o único laço entre os dois. Colados um ao outro como só o ódio pode fundir os seres. É tudo o que posso discernir nesse universo sem limites em que prossegue a minha aventura. Paremos aqui. Se considero verdadeira essa absurdidade que regula minhas relações com a vida, se me compenetro desse sentimento que se apossa de mim ante os espetáculos do mundo, desse descortino que me impõe a busca de uma ciência, devo tudo sacrificar a estas certezas e encará-las de frente para poder mantê-las. E devo, sobretudo, pautar de acordo com elas o meu comportamento, levando-as adiante em todas as suas consequências. Estou falando de honestidade. Mas quero saber, doravante, se o pensamento pode viver em tais desertos. Já sei que o pensamento pelo menos entrou nesses desertos. Aí encontrou seu pão. Aí compreendeu que até então se alimentava de fantasmas. E serviu de pretexto a alguns dos temas mais insistentes da reflexão humana. [4]

O Sísifo entoado por Camus diz respeito ao retorno eterno

da questão fundamental do ser humano, a essência do propósito, o porquê do existir e o absurdo da vida em sua incalculável galáxia de escolhas e possibilidades, como meio pelo qual a prospecção do ser se torna possível enquanto questionamento incessante e inalcançável, a compreensão derradeira de tal condição seria, portanto, a aceitação e superação dessa condição, pela própria fatalidade inevitável: “Enquanto fim da presença, a morte é a possibilidade mais própria, irremissível, certa e, como tal, indeterminada e insuperável da presença. enquanto fim da presença, a morte é e está em seu ser-para o fim”. [8]

Se o absurdo como ressaltado por Camus [4] é o inevitável àqueles que assim estiverem dispostos a se por frente aos grandes questionamentos metafísicos, então em algum momento o ser-para-a-morte entrará à baila, seja como confirmação ou como ronda inevitável na configuração de alternativa ou resposta para o ser-aí, como ser-no-mundo (*da-sein*), independente de quantos ou quais forem a infinidade e riqueza de significações efêmeras ou projetos iniciados e/ou inacabados pela existência. Gilson [7], um dos mais críticos a essa vertente do existencialismo fenomenológico contemporâneo, novamente, traz a teologia e dogmatismo como inevitabilidade a esse cenário metafísico tão dualístico quanto complexo:

Portanto, é a teologia que deverá resolver esse problema, e como ela inicialmente terá de estabelecer a existência da causa da existência do mundo, sua primeira tarefa será provar a existência de Deus. Com efeito, o que é Deus? Se nos referirmos à sua definição nominal, da qual, aqui, como em qualquer circunstância, se deve partir, “entende-se, pela palavra Deus, o ser por si, no qual se encontra contida a razão suficiente da existência deste mundo visível e de nossas almas.” [7]

A tarefa auto imposta pela metafísica revela-se, portanto, um empreendimento dos mais inquietantes, por ter de lidar com o que a ciência relegou à filosofia e também dialogar, ou assumir por completo, a presunção dogmática de suas grandes questões fundamentais pela teologia: “A metafísica “existe” pelo menos de duas maneiras: como disposição inscrita em nossa natureza e como ciência eventual da qual se escruta a possibilidade.” [10]

Lebrun, novamente buscando na crítica de Kant seu ponto de defesa sobre uma rota para a metafísica que nos é inerente reafirma, porém, que o pensamento metafísico nos é inerente, e que é preciso considerar que a disseminação das visões e propostas de análise metafísica fazem parte natural desse processo de questionamento sobre as questões fundamentais da existência e do pensamento, como nos faz lembrar Lebrun [10] citando a prerrogativa de questionamento metafísico efetuado por Kant:

Porque a metafísica nunca foi usada como ciência? Por que a lentidão de espírito e o encanto da sofística muito cedo prevalecem sobre o exercício da razão: se Aristóteles, graças a uma melhor sis-

tematização, eles sabiam discernir que os conceitos da ontologia são tão válidos em relação à relação, o curso da história da filosofia critérios foram mudados [...] Estas tentativas não foram empreendidas “arbitrariamente”: já que “a metafísica está, em seus traços fundamentais, as experiências em nós pela própria natureza”. [10]

E para uma última reflexão, antes do fechamento dessa análise., Ressalta-se, propositalmente, ou redigido nos traz o representante da ciência com o nome voltado para a escuridão, e aqueles que defendem a posição racional, com referência à luz. No jogo metafísica, trabalhado por Astrada [2], desafiado por Kant, em análise de Lebrun [10] ou claro-escuro do velar e desenhador do ser, caminha como numa corda bamba, pendurando ora por um ora por outro lado do outro mesmo fio, não é possível encontrar o ser humano como mediador da busca incessante pela resposta fundamental do ser, para suprir o sentido do seu próprio existir.

Por fim, encerrado, provisoriamente, essa análise, tendo o filme *The Sunset Limited* e suas reflexões, como plano de fundo para debates a respeito de questões metafísicas fundamentais. Para que, existencial, fenomenológico, racional, científico, filosófico, dogmático ou religioso, se coloque no lugar dos protagonistas Branco e Preto, promova ou incorpore essas ideias, deve estar disposto a lidar com os limites das decisões, investigações, limites de valores, figurinos, visões do mundo, ideologias e entendimento da realidade, fazer outro e si próprio, uma tarefa que se torna tão desafiadora quanto aparentemente intransponível.

IV. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar das grandes temáticas metafísicas é um desafio posto. Questões como o sentido e propósito da vida e morte, as escolhas e decisões tomadas ao longo dos anos vividos trazem uma espessura complexa de ser trabalhada. Obras literárias, poesias, filmes, peças teatrais, representações filmáticas ou tele séries são algumas das mídias ou meios pelos quais podemos apresentar e trabalhar tais questões de âmbito metafísico.

O filme *The Sunset Limited* nos apresenta, de forma sintética e direta, um rico diálogo fílmico, em um modelo teatral de exposição cinematográfica, reflexões sobre vida e morte, e as decisões e inquietações que as perpassam. Pelas vozes e interações entre os personagens Black e White, interpretados por Samuel L. Jackson e Tommy Lee Jones, respectivamente, podemos traçar caminhos de reflexão e problematização sobre como cada um dos personagens lida e envolve um ao outro em seus pensamentos, ações e decisões.

Em um mundo contemporâneo marcado pela fluidez e fugacidade das relações sociais, em *The Sunset Limited* encontramos grandes temas da atualidade, marcada pela sociabilidade e alteridade cada vez mais afetadas pela efemeridade do pensar o outro, e se importar em como podemos ouvir, dialogar e buscar nos pontos de contradição e discordância de ideias e práticas o que nos conforta ou assola em corpo e alma.

O debate está entre nós, e perdurará enquanto estivermos diante de um mundo cada vez mais distante em suas redes de aproximação social, em que tentativas de suicídio ou busca por respostas divinas para questionamentos internos colidem-se, cotidianamente, mesmo quando não encontrados uns nos outros em suas diferenciações.

Referências

- [1] AGOSTINHO, Santo. Confissões. Tradutores: Arnaldo do Espírito Santo; João Beato; Maria Cristina Castro-Maia de Sousa Pimentel. Covilhã: Universidade da Beira Interior, 2008.
- [2] ASTRADA, Carlos. El juego metafísico: para una filosofía de la finitud. Buenos Aires: Librería El Ateneo Editorial, 1942.
- [3] BORNHEIM, Gerd. Metafísica e Finitude. Porto Alegre: Editora Movimento, 1972.
- [4] CAMUS, Albert. O mito de Sísifo. Trad. Ari Roitman e Paulina Watch. Rio de Janeiro: Besbolso, 2018.
- [5] COUTINHO, Evaldo. O lugar de todos os lugares. São Paulo: Perspectiva, 1976.
- [6] DURKHEIM, Emile. O Suicídio – Um Estudo Sociológico. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.
- [7] GILSON, Étienne. O ser e a essência. São Paulo: Paulus, 2016.
- [8] HEIDEGGER, Martin. Ser e Tempo. 3ª Ed. Trad. Marcia Sá Cavalcante Schuback. Petrópolis: Editora Vozes, 2008.
- [9] Ontologia: Hermenêutica da facticidade. Trad. Renato Kichner. Petrópolis: Vozes, 2013.
- [10] LEBRUN, Gérard. Kant e o fim da metafísica. Trad. Carlos Alberto Ribeiro de Moura. Martins Fontes Editora, São Paulo, 1993.
- [11] PAZ, Octávio. O arco e a lira. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.
- [12] SARTRE, Jean-Paul. O Ser e o Nada: Ensaio de Ontologia Fenomenológica. Trad. Paulo Perdigão. Petrópolis: Vozes, 2008.

GILVAN CHARLES CERQUEIRA DE ARAUJO
Possui graduação em Geografia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2009), mestrado em Geografia pela Universidade de Brasília (2013) e doutorado em Geografia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (2016). Atualmente é professor de geografia.

...
...

Singular Sociais e Humanidades

Vol. 1, N. 3, Outubro, 2020

eISSN: 2596-2612

<https://doi.org/10.33911/singularsh.v1i3>