

Coletânea de Artigos Conhecimento em Pauta

Volume 4

Artigos Científicos
ESPECIALIZAÇÃO 2016/2

Unoesc Chapecó

Organizadores:

Celso Paulo Costa
Daiane Pavan
Diego Beal
Gilberto Pinzetta
Inocencia Boita Dalbosco



Editora Unoesc

© 2016 Editora Unoesc

Direitos desta edição reservados à Editora Unoesc

É proibida a reprodução desta obra, de toda ou em parte, sob quaisquer formas ou por quaisquer meios, sem a permissão expressa da Editora.

Rua Getúlio Vargas, 2125, Bairro Flor da Serra, 89600-000 – Joaçaba – Santa Catarina, Brasil

Fone: (55) (49) 3551-2065 – Fax: (55) (49) 3551-2004 – editora@unoesc.edu.br

Editora Unoesc

Editora Executiva

Débora Diersmann Silva Pereira

Copidesques: Bianca Regina Paganini

Revisão eletrônica: Caren Scalabrín

Projeto gráfico: Daniely Akemi Terao Guedes

Capa: Gilmar Paloschi

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

F981c

Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina.

Campus de Chapecó

Coletânea de artigos Conhecimento em Pauta: artigos científicos especialização 2016/2 / organizadores: Celso Paulo Costa ... [et al.]. – Chapecó: Editora Unoesc, 2016.

174 p. – (Série Coletânea de artigos, v. 4)

ISBN 978-85-8422-104-2

1. Ensino Superior - Pesquisa. I. Costa, Celso Paulo, (org.). II. Título. III. Série

CDD 378

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Universitária – Campus Joaçaba

Universidade do Oeste de Santa Catarina

Reitor

Aristides Cimadon

Vice-reitores dos Campi

Campus de Chapecó

Ricardo Antônio De Marco

Campus São Miguel do Oeste

Vitor Carlos D' Agostini

Campus Videira

Antonio Carlos de Souza

Campus Xanxerê

Genesio Téo

Pró-reitor de Graduação

Ricardo Marcelo de Menezes

Pró-reitor de Pesquisa, Pós-graduação e Extensão

Fábio Lazzarotti

Diretora Executiva da Reitoria

Lindamir Secchi Gadler

Comissão Científica (Avaliadora)

Ana Marcia Debiasi Duarte

Celso Paulo Costa

Daiane Pavan

Diego Beal

Gilberto Pinzetta

Inocencia Boita Dalbosco

Mônica Raquel Sbeghen

Sabrina do Nascimento

Comissão Organizadora

Celso Paulo Costa

Daiane Pavan

Diego Beal

Gilberto Pinzetta

Inocencia Boita Dalbosco

SUMÁRIO

PREFÁCIO.....5

ÁREA DAS CIÊNCIAS DA VIDA

FORÇA DE PREENSÃO MANUAL E MATURAÇÃO BIOLÓGICA DE ATLETAS DE GINÁSTICA RÍTMICA 9
Daniela Zanini, Hellen Denise Biessek, Rafael Cunha Laux

ESTRESSE NO TRABALHO: UM ESTUDO REALIZADO JUNTO AOS FUNCIONÁRIOS DE UM SUPERMERCADO DE TRINDADE DO SUL, RS..... 27
Adaiane Marta Chagas, Aline Wagner Meneghetti, Sayonara de Fátima Teston

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ANÁLISE DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE O TEMA 49
Talita Zanferari, Creici Lamonato

TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO NA ENFERMAGEM: TEORIA DE SVEIBY 69
Débora Salomão Pelegrini, Márcia Marcondes Diniz de Freitas, Mery Cristina Cozer, Eliane Salete Filippim

ARTIGOS ÁREA DAS CIÊNCIAS DAS HUMANIDADES

A ESTABILIZAÇÃO DA TUTELA ANTECIPADA NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E A AMPLIAÇÃO DOS LIMITES DA COISA JULGADA 95
Alexandro Guidini, Sidiane de Fátima Fogaça Guidini

ANÁLISE DA SITUAÇÃO ECONÔMICA E FINANCEIRA DE TRÊS CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS DE CHAPECÓ, SANTA CATARINA 123
Nessana Nilson

PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA: A ABORDAGEM COGNITIVO-COMPORTAMENTAL APLICADA AO TRABALHO SOCIAL DE ADAPTAÇÃO DE CRIANÇAS AO NOVO AMBIENTE HABITACIONAL 153
Graziele Garbin Moreira da Silva, Creici Lamonato

APRESENTAÇÃO

A Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc) tem contribuído crescente e significativamente para o desenvolvimento regional do oeste de Santa Catarina. Dentre os aportes que alavancam este desenvolvimento, estão as suas iniciativas relacionadas com os mais variados projetos de ensino, pesquisa e extensão.

Uma demonstração disso é a coletânea de artigos *Conhecimento em Pauta – Artigos Científicos Especialização*, organizada pela Unoesc Chapecó e que está, atualmente, na segunda edição. A coletânea revela a vontade e motivação dos pesquisadores (docentes e discentes) dos cursos de Especialização da Unoesc Chapecó em valorizar a produção científica, publicar os resultados das pesquisas desenvolvidas na universidade e democratizar o conhecimento gerado.

A coletânea aqui apresentada reúne 7 artigos, das Áreas das Ciências da Vida e das Ciências Humanas, resultantes de pesquisas realizadas nos cursos de pós-graduação *lato sensu* da Unoesc Chapecó.

Desejamos a todos boa leitura!

Diego Beal
Organizador



ARTIGOS
ÁREA DAS CIÊNCIAS
DA VIDA

FORÇA DE PRENSÃO MANUAL E MATURAÇÃO BIOLÓGICA DE ATLETAS DE GINÁSTICA RÍTMICA

Daniela Zanini*
Hellen Denise Biessek**
Rafael Cunha Laux***

Resumo

O objetivo neste estudo foi analisar o desempenho da força de prensão manual (PM) em jovens atletas de ginástica rítmica de Chapecó. Foram avaliadas 20 atletas com idade entre 8 e 15 anos, classificadas pela data da menarca como pré-púbere (PPub) e púbere (Pub). O grupo PPub constituiu-se de 15 meninas com idade média de $10,07 \pm 1,39$ anos, e o grupo Pub foi formado por cinco meninas com idade média de $13,4 \pm 1,14$ anos, todas membros de uma equipe de Ginástica Rítmica do Oeste de Santa Catarina. Os testes de força de PM foram realizados com o Dinamômetro Smedley Digital - Takey, capacidade 100 kg/f. Para análise estatística foi utilizado o teste de normalidade Shapiro-Wilk, e constatando-se que os dados não eram paramétricos, optou-se pelo Mann Whitney para teste inferencial. O nível de significância utilizado foi de 5%, e os testes foram realizados no SPSS® 21.0. Para o grupo PPub os resultados no teste de PM foram: mão dominante de $13,79 \pm 4,64$, e mão não dominante de $12,51 \pm 3,97$ kg/f. Para atletas do grupo Pub, para a mão dominante a média foi $24,22 \pm 4,83$ kg/f, e para a mão não dominante, de $22,84 \pm 5,51$ kg/f. Na análise da equipe os resultados para a mão dominante foi de $16,1 \pm 6,5$ kg/f e para a mão não dominante de $15,1 \pm 6,2$ kg/f. A força de PM não apresentou diferença entre a mão dominante e a não dominante, nem entre os estágios maturacionais ($p > 0,05$). Ao analisar a equipe, ob-

* Mestre em Avaliação e Prescrição na Atividade Física pela Universidade de Trás-os-Montes de Portugal, Pós-graduada em Treinamento Desportivo pela Universidade Norte do Paraná; Professora do Curso de Educação Física na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; daniela.zanini@unoesc.edu.br

** Graduada em Educação Física pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; hellenbiessek@gmail.com

*** Mestre em Educação Física pela Universidade Federal de Santa Maria; Pós-Graduado em Personal Training pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Professor do Curso de Educação Física na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; rafael-laux@hotmail.com

servou-se uma assimetria entre as mãos justificada, pois a GR se utiliza de ambas as mãos para realização dos exercícios.

Palavras-chave: Força muscular. Ginástica rítmica. Estágio maturacional.

1 INTRODUÇÃO

A força muscular é um importante componente da aptidão física relacionada à saúde, além de exercer papel relevante para o desempenho físico em inúmeras modalidades esportivas; assim, a avaliação da força muscular torna-se imprescindível. Os movimentos realizados pela mão, como a apreensão e a manipulação de objetos, são essenciais à vida diária e também ao esporte, visto que algumas tarefas exigem a manutenção da força por um longo período de tempo.

Em diversos esportes, as mãos são utilizadas em determinadas situações, com movimentos de alto grau de habilidade, força e resistência muscular que, unidos, permitem a obtenção de um bom desempenho. Considerando que muitos esportes utilizam o movimento de apreensão na prática esportiva, informações sobre essa característica são úteis para desenvolver protocolos específicos para o fortalecimento das mãos de atletas e para prevenir lesões.

A avaliação da força muscular é uma parte integral da avaliação física, que proporciona informações indispensáveis para um diagnóstico, prognóstico e tratamento de distúrbios neuromusculares e musculoesqueléticos. Os testes de força de apreensão manual geralmente têm objetivo de avaliar o desempenho dos membros superiores, o que possibilita estabelecer metas adequadas de tratamento.

Entre os diversos esportes que utilizam a força de apreensão manual com predominância em sua prática está a ginástica rítmica, na qual a força de apreensão manual e dos membros superiores é imprescindível, para que a atleta tenha a capacidade de realizar determinados movimentos. Em razão das características próprias da modalidade, atletas de ginástica rítmica, necessitam de elevados níveis de força de tronco e de membros superiores.

É necessária a realização de avaliações das ginastas para o desenvolvimento da ginástica rítmica, por possibilitar o acompanhamento do avanço das ginastas, além da aquisição de um referencial no processo de seleção e orientação desportiva. Assim, justifica-se a importância deste estudo, pois os aspectos referentes à força e à maturação têm grande importância no conjunto de fatores influenciadores do esporte de alto rendimento.

Esses estudos podem contribuir para profissionais e professores de educação física que trabalham com jovens adolescentes na iniciação esportiva, treinamento esportivo e aulas de educação física, pois trazem informações sobre o impacto da menarca na força, evidenciando que este indicador de maturação sexual tem que ser considerado para o desempenho em testes motores, facilitando a adequação do treinamento e da iniciação esportiva ao ritmo individual de cada adolescente.

O objetivo neste estudo é analisar a maturação biológica e o desempenho da força de preensão manual em jovens atletas de ginástica rítmica. Para atingir o objetivo foi mensurada a força de preensão manual das ginastas, comparada a força de preensão manual das ginastas com a literatura e verificada a diferença da força de preensão manual de acordo com a maturação biológica. Como método optou-se por um estudo transversal de abordagem quantitativa. A amostra foi composta por 20 atletas de rendimento, com idade entre 8 e 15 anos, da equipe de Ginástica Rítmica de Chapecó, que se enquadram-se nos critérios pré- definidos. Para obtenção da avaliação do estágio maturacional foi aplicada uma ficha de dados e anamnese elaborada pela autora contendo informações gerais das atletas e rotinas relativas à prática da GR. Já para a força de preensão manual foi utilizado um Dinamômetro Smedley Digital - Takey, capacidade 100 kg/f. A análise estatística foi realizada no SPSS® versão 21.0 para Windows, com nível de significância de 5%.

2 GINÁSTICA RÍTMICA

A GR tornou-se um esporte olímpico oficial em 1984, somente com competições individuais, durante os Jogos Olímpicos de Los

Angeles, e ganhou popularidade em todo o mundo. É um esporte que se destaca pela elegância e beleza dos movimentos e requer alto nível de desenvolvimento de algumas qualidades físicas, objetivando a perfeição técnica na execução dos elementos corporais e no manejo dos aparelhos específicos – corda, arco, bola, maçãs e fita – unidos à música na composição das coreografias (DI CAGNO et al., 2010).

As atletas desta modalidade devem superar um grande número de habilidades motoras em exercícios com e sem aparelhos, para que sejam capazes de atingir os critérios impostos pelo código de pontuação internacional a ser elegíveis para competições. As ginastas de sucesso têm como objetivo obter uma pontuação alta em competição. As avaliações das coreografias são baseadas na precisão e originalidade, coordenados com elementos técnicos executados com a música.

A modalidade de GR possui um caráter altamente técnico, gestual e expressivo, é um esporte competitivo com grande apelo estético, que exige força muscular, flexibilidade e resistência para um bom desempenho (DI CAGNO et al., 2010). Por apresentar características tão específicas, é necessário que haja uma grande adaptação do treinamento na ginástica, no que diz respeito às capacidades motoras exigidas pela modalidade e também em relação às individualidades de cada atleta. Além disso, os autores afirmam que o sucesso na GR requer anos de prática, e o treinamento deverá começar na tenra idade de seis anos e continuar até os 18 anos ou mais para ginastas de elite.

2.1 FORÇA MUSCULAR

O termo força muscular é utilizado para designar a habilidade de determinado músculo ou grupamento muscular de produzir ou resistir a uma força, podendo ser classificada como isométrica, isocinética ou isotônica (SCHLUSSEL; ANJOS; KAC, 2008). Ou seja, a força é definida pela capacidade de aplicar esforço contra uma resistência (BOMPA, 2002).

O treinamento da força muscular é indicado como auxiliar do treinamento esportivo desde o período de iniciação no esporte,

melhorando a coordenação muscular e o desempenho motor nas atividades competitivas (BENETTI; SCHNEIDER; MEYER, 2005). De acordo com Fiatarone et al. (1990), a força muscular contribui no desporto de alto nível em grande parte dos casos de forma decisiva para a maior ou menor exuberância dos movimentos corporais; também é considerado um fator decisivo na prevenção de lesões.

Em razão das características próprias da modalidade, as atletas de GR necessitam de elevados níveis motores condicionais, referentes às variáveis flexibilidade, força de tronco e de membros superiores, potência de membros inferiores, velocidade e agilidade (RÓBEVA; RANKÉLOVA, 1991). Entretanto, Lebre (1993) e Paiva (2001) afirmam que a força é frequentemente a capacidade mais solicitada nas rotinas de exercícios, pois quase todos os movimentos são realizados com uma elevada participação da força tanto na modalidade mão livre quanto no manuseio de aparelhos.

Segundo Laffranchi (2001), a força explosiva é considerada a principal vertente da força na ginástica rítmica. Os lançamentos dos aparelhos são exemplos de força explosiva de membros superiores, e os saltos são exercícios de força explosiva de membros inferiores.

Nas modalidades como handebol, judô, voleibol, basquetebol, tênis, tênis de mesa e ginástica rítmica, as capacidades física, mental, técnica e tática são fundamentais para o desempenho do atleta. Contudo, a força de prensão manual é uma qualidade física importante nesses esportes e, quando aliada aos aspectos morfológicos e funcionais das mãos, pode ser fundamental para o bom desempenho (BARUT; DEMEREL; KIRAN, 2008; VISNAPUU; JURIMAE, 2007).

Lebre (1993) destaca que os exercícios de competição da GR deverão ser executados de maneira que os aparelhos sejam manejados de forma equilibrada pelas duas mãos. Entretanto, por razões que se prendem à preferência de lateralidade das ginastas, estas tendem a realizar os elementos com maior exigência em relação à força (por exemplo, grandes lançamentos) tanto em relação à precisão (como lançamentos

com recepções de risco) quanto à coordenação (como espirais em fita) com a mão dominante.

A GR é uma modalidade que exige grandes jornadas de treinamento e períodos de sobrecarga cada vez mais intensos (BÖHME,1994; LANARO FILHO; BÖHME 2001; GEORGOPOULOS et al., 1999). Silva e Oliveira (2010) abordam que quanto maior o nível maturacional, maior será a massa muscular, possibilitando um maior recrutamento de fibras motoras e proporcionando ao jovem a capacidade de produzir mais força.

Conforme Esteves et al. (2005), o aumento da força de preensão manual ocorre com a maturação sexual, meninas pré-púberes apresentam força inferior a meninas que já apresentaram a primeira menstruação. Algumas modalidades esportivas demandam muita força de preensão manual, o que influencia no desempenho do atleta. A ocorrência da fadiga da musculatura responsável pela preensão manual em momentos decisivos pode resultar em um erro, conduzindo o atleta à derrota (SILVA, 2006).

A força de preensão manual (FPM) não é simplesmente uma medida de força da mão, mas é utilizada para avaliar a força total do corpo (DESROSIERS; BRAVO; HÉBERT, 1997; DESROSIERS et al., 1999; NEWMAN et al., 1984). Além de verificar a força da mão e do membro superior, a força de preensão palmar pode ser utilizada como indicador de um estado geral de força, portanto, sendo aplicada em testes de aptidão física. Ela também fornece um índice de integridade funcional da extremidade superior (MOREIRA et al., 2003).

A dinamometria (DM) é uma medida de força isométrica que envolve o emprego de força sobre o objeto imóvel. O músculo se contrai, permanecendo sob tensão constante por pouco tempo, com pouca alteração em seu comprimento. A aplicação clínica da DM tem merecido maior atenção nos últimos anos e é realizada em diversos campos da área da saúde, amplamente utilizada na área de reabilitação por terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e médicos (SCHLUSSEL; ANJOS; KAC, 2008).

De acordo com Silva (2006), ao mesmo tempo que a força muscular é um valor importante na avaliação da preensão manual, o

desempenho no teste relacionado à permanência desta força ao longo do tempo traz informações importantes em várias atividades em que as mãos são utilizadas, por exemplo, no esporte, no ambiente de trabalho, no manuseio de ferramentas.

A predição da *performance* esportiva, por meio de testes motores como a avaliação da força de preensão manual, é um ponto muito importante para técnicos e preparadores físicos de várias modalidades esportivas, entre elas a GR. No entanto, selecionar testes válidos e fidedignos que avaliem as capacidades motoras alvo e que sejam específicos à habilidade motora específica desportiva se torna de extrema importância (UGRINOWITSCH et al., 2000).

Figueiredo et al. (2007) ressaltam que no processo de avaliação, a escolha de instrumentos deve considerar parâmetros como a validade e a precisão, que são considerados critérios de qualidade da instrumentação e da informação disponibilizada. Com base na comparação de outros estudos sobre o procedimento de avaliação da força de preensão, os autores argumentam que é recomendado que a média de três medidas seja usada, não havendo necessidade de períodos longos de descanso entre as medidas.

A falta de concordância entre os estudos torna difícil chegar a conclusões sobre o percentual de diferença entre a mão dominante e a mão não dominante na força de preensão manual relacionada à modalidade (FERNANDES; MARINS, 2011).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa caracterizou-se como uma pesquisa de campo, não probabilística, pelo fato de os pesquisadores terem realizado as coletas de dados diretamente em grupos escolhidos por conveniência. Tratou-se de um estudo transversal observacional e de abordagem quantitativa (THOMAS; NELSON, 2002).

As avaliações foram realizadas no período competitivo. O grupo de estudo foi composto por 20 atletas de rendimento, com idade entre 8 a 15 anos da equipe de Ginástica Rítmica de Chapecó (Tabela 1).

Tabela 1 – Valores descritivos das características dos participantes (n=20)

	Média e desvio padrão	Mínimo	Máximo
Idade	10,9 ± 1,97	8	15
Tempo de prática (anos)	3,25 ± 2,00	1	8
Frequência de treinamento	3,35 ± 0,49	3	4
Duração da aula (minutos)	225 ± 63,45	150	300

Fonte: os autores.

Foram incluídas no estudo as participantes que atenderam aos seguintes critérios: concordaram em participar do estudo, mediante assinatura dos pais no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, treinam de forma sistematizada numa frequência mínima de três vezes por semana e possuem no mínimo dois anos de treinamento na modalidade especificada. Foi solicitada a assinatura das avaliadas e dos seus responsáveis no termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), do Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos (CEP) da Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc).

Para obtenção da avaliação do estágio maturacional foi aplicada uma ficha de dados e anamnese elaborada pela autora contendo informações gerais das atletas e rotinas relativas à prática da GR. A coleta dos dados foi realizada antes de qualquer esforço físico no próprio local de treinamento físico das atletas. Para a determinação do estágio maturacional foi utilizada a data da menarca.

Quanto aos procedimentos da coleta de dados, foi seguido o protocolo do próprio aparelho, os testes de força de prensão manual foram realizados na posição ortostática (braços estendidos ao longo do corpo e o dinamômetro em uma das mãos sem forçá-lo contra o próprio corpo). Foram executadas três tentativas para cada uma das mãos, com um intervalo de 30 segundos entre cada teste, e as participantes foram instruídas a fazer uma contração máxima por até três segundos em cada teste.

Foram utilizados os maiores valores obtidos entre os três testes da mão dominante e da mão não dominante para a análise dos dados. Este procedimento foi realizado com o Dinamômetro Smedley Digital - Takey, capacidade 100 kg/f. Para análise estatística dos dados foi utilizado o teste Shapiro-Wilk para verificar a normalidade. Para comparação entre os grupos foi utilizado o teste Mann Whitney test. Os testes foram rodados no SPSS® versão 21.0 para Windows. O nível de significância adotado foi de 5%.

4 RESULTADOS

A Tabela 2 apresenta os resultados obtidos no teste de força de preensão manual das atletas de GR, de acordo com os estágios maturacionais da mão dominante e da mão não dominante. No estudo a mão dominante prevaleceu a mão direita, e a mão esquerda a mão não dominante.

Tabela 2 – Comparação dos níveis de maturação biológica com as idades cronológicas

Estágio maturacional	Idade (Média de desvio padrão)	Mão dominante
Pré-púberes (n=15)	10,07 ± 1,39	Direita (14) / Esquerda (1)
Púbere (n=5)	13,4 ± 1,14	Direita (5)

Fonte: os autores.

A Tabela 3 apresenta os resultados obtidos para a força de preensão manual das atletas de GR. O valor mínimo encontrado para a mão dominante foi de 7,8 kg/f (pré-púberes), e o máximo foi de 30 kg/f (púberes), com média e desvio padrão de $16,4 \pm 6,5$; para a mão não dominante, o valor mínimo foi de 8,5 kg/f (pré-púberes), e o máximo foi de 31 kg/f (púberes), com média e desvio padrão de $15,1 \pm 6,25$.

Para pré-púberes, o valor mínimo encontrado para preensão de força manual dominante foi de 7,8 kg/f, e o máximo foi de 25,9 kg/f, ficando com média e desvio padrão de $13,79 \pm 4,64$; para a mão não

dominante, o mínimo valor encontrado foi 8,5 kg/f, e o máximo foi de 20,8 kg/f, ficando com média e desvio padrão de $12,51 \pm 3,97$.

Para púberes, o valor mínimo encontrado para prensão de força manual dominante foi de 17,8 kg/f, e o máximo foi de 30 kg/f, com média e desvio padrão de $24,22 \pm 4,83$; para a força de prensão da mão não dominante, o valor mínimo encontrado foi 17,0 kg/f, e o máximo foi 31,0 kg/f, ficando com a média e desvio padrão de $22,84 \pm 5,51$, demonstrando resultados superiores às pré-púberes.

Tabela 3 – Valores descritivos para o teste de prensão manual (n=20)

		Força de pressão manual (Média e desvio padrão)	Mínimo	Máximo
Pré-púbere (n=15)	Mão dominante	13,79 ± 4,64	7,8	25,9
	Mão não dominante	12,51 ± 3,97	8,5	20,8
Púbere (n=5)	Mão dominante	24,22 ± 4,83	17,8	30,0
	Mão não dominante	22,84 ± 5,51	17,0	31,0
Amostra (n=20)	Mão dominante	16,4 ± 6,5	7,8	30,0
	Mão não dominante	15,1 ± 6,25	8,5	31,0

Fonte: os autores.

5 DISCUSSÃO

Os resultados para o desempenho da força de prensão manual das atletas pré-púberes apresentaram valor máximo de 25,9 kg/f para mão dominante e 20,8 kgf para mão não dominante, e para atletas púberes, o maior valor apresentado foi de 30 kg/f para mão dominante e 31 kg/f para mão não dominante, sendo superior às atletas pré-púberes. Esses valores sugerem que quanto maior é o nível maturacional, maior será a massa muscular, possibilitando um maior recrutamento de fibras motoras e proporcionando à jovem a capacidade de produzir mais força (SILVA; OLIVEIRA; 2010)

Em relação ao nível de força de membros superiores entre a mão dominante e a não dominante, não foram encontrados valores

significativamente diferentes entre os grupos das ginastas, e percebe-se não haver assimetria. Estes resultados estão de acordo com o estudo de Molinari, Bassan e Urbinati (2008) com um grupo de atletas pré-púberes, em que os autores também não encontraram assimetria entre os membros superiores das atletas. Tal episódio pode ser explicado pela necessidade do esporte, se a ginasta apresenta um lado mais forte que o outro, a biomecânica do movimento acaba sendo comprometida, o que poderá gerar lesões no lado do corpo mais sobrecarregado e até o insucesso na execução das habilidades ginásticas.

Molinari, Bassan e Urbinati (2008) analisaram a força de preensão manual de ginastas pré-púberes, utilizando como variável de controle a menarca. Foram avaliadas nove meninas, com idade entre 8 e 12 anos, que participavam de treinamento sistematizado por no mínimo quatro anos. Por meio do teste da dinamometria manual, o menor valor encontrado para o lado direito foi de 12,20, e o maior foi de 18,70, com média e desvio padrão de $15,69 \pm 2,04$; para o lado esquerdo, o menor valor foi de 11,30, e o maior foi de 17,50, com média e desvio padrão $14,69 \pm 2,04$, concluindo que as ginastas apresentam força de membros superiores de forma simétrica.

Porém, no estudo de Pinto Junior et al. (2012), os autores mostraram que os valores foram superiores para as pré-púberes, não havendo diferença significativa para as púberes, acredita-se que por possuírem níveis maturacionais bem próximos, não apresentaram distinções físicas perceptíveis, concluindo que a maturação sexual não causou impacto no desempenho da força. Entretanto, as jovens que se encontram no estágio maturacional púbere apresentaram dificuldade na execução de padrões de movimentos refinados, e acredita-se que o estirão de crescimento é o principal responsável por esse fato, pois influencia diretamente nos padrões motores.

Segundo Matsudo et al. (2003) e Machado (2004), atletas não devem ser selecionados a partir da sua idade cronológica, muito menos pular etapas de treino pelo motivo de a sua idade se encontrar um pouco mais avançada que a dos demais atletas. Deve-se realizar um trabalho

planejado e periodizado, para que o atleta chegue a níveis de maturação biológica satisfatórios para que o treinamento a que deverá ser submetido surta efeitos, visto que mudanças relacionadas à maturação podem atrasar ou adiantar o processo de desenvolvimento biológico.

No estudo realizado por Pinto Junior et al. (2012), realizou-se o teste de força de prensão manual com nove atletas de alto rendimento de ginástica rítmica de 10 a 19 anos de idade, pré-púberes e púberes, integrantes da equipe paraibana. Para pré-púberes, o valor máximo foi de 38 kg/f, e o mínimo foi de 14 kg/f ($24,6 \pm 12,2$), e para púberes, o valor máximo foi de 27 kg/f, e o mínimo foi de 18 kg/f ($21,3 \pm 3,44$). Os resultados apresentados de média e desvio padrão total foram $22,44 \pm 6,89$.

No estudo de Fernandes e Marins (2011), os resultados também foram superiores para as atletas púberes, os valores máximos foram similares a este estudo, púberes apresentaram 28,6 kg/f na mão dominante e 28 kg/f na mão não dominante, e pré púberes 27,3 kg/f na mão dominante e 26,9 na mão não dominante.

No estudo de Fernandes e Marins (2011), foram avaliadas 30 ginastas de nível regional, com idade média de 12.3 a 14.5. Os valores obtidos para pré-púberes indicam que o menor valor para força de prensão da mão dominante foi 24,2 kg/f, e o maior foi 27,3 kg/f, e da mão não dominante, o menor foi 22.6 kg/f, e o maior valor foi 26.9 kg/f. E para púberes, o valor mínimo encontrado para a mão dominante foi 26.1 kg/f, e o máximo foi 28.6 kg/f, e para a mão não dominante, o mínimo foi 25.8 kg/f, e o máximo foi 28 kg/f.

Essas informações referentes à força de prensão manual entre atletas são fundamentais para detecção do talento esportivo ou mesmo para indicação de um trabalho específico de força para desenvolvimento dessa qualidade física. Segundo Fernandes e Marins (2011), elas podem ser usadas para discriminar a força entre indivíduos, indicando aquele que se encontra dentro de uma faixa considerada adequada ou típica para a modalidade e aqueles que apresentam força inferior aos limites de referência.

6 CONCLUSÃO

Ao analisar o desempenho da força de prensão manual em jovens atletas de ginástica rítmica de Chapecó, observou-se que não ocorreu diferença significativa entre a mão dominante e a não dominante e entre os estágios maturacionais. Ao analisar a equipe, observou-se uma assimetria entre as mãos, justificada, pois a ginástica rítmica se utiliza de ambas as mãos para a realização dos exercícios.

Sugerem-se novos estudos com essa população para estabelecer valores de referência, auxiliando todos os envolvidos com a ginástica rítmica. Estudos que correlacionem a força de pressão manual e o número de acertos nas trocas de aparelhos também contribuiriam para a área.

REFERÊNCIAS

BARROS, D. Ginástica Rítmica, o desporto da arte expressiva do corpo. **Revista Eletrônica do GRD Clube**, Rio de Janeiro, set. 2005. Disponível em: <www.geocities.com/grdeclube>. Acesso em: 04 jun. 2015.

BARUT, Ç.; DEMEREL, P.; KIRAN, S. Evaluation of hand anthropometric measurements and grip strength in basketball, volleyball and handball players. **Turkish Society of Anatomy and Clinical Anatomy**, Istanbul, v. 31, i. 2, p. 55-59, Oct. 2008.

BENETTI, G.; SCHNEIDER, P.; MEYER, F. Os benefícios do esporte e a importância da treinabilidade da força muscular de pré-púberes atletas de voleibol. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v. 7, n. 2, p. 87-93, out. 2005.

BÖHME, M. T. S. Talento esportivo I: aspectos teóricos. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 8, n. 2, p. 90-100, jul./dez. 1994.

BOMPA, T. **Periodização**: teoria e metodologia do treinamento. 4. ed. São Paulo: Phorte, 2002. 423 p.

DESROSIERS, J.; BRAVO, G.; HÉBERT, R. Isometric grip endurance of healthy elderly men and women. **Archives of Gerontology and Geriatrics**, v. 24, i. 1, p. 75-85, Jan./Feb. 1997.

DESROSIERS, J. et al. Age-related changes in upper extremity performance of elderly people: A longitudinal study. **Experimental Gerontology**, v. 34, i. 3, p. 393-405, June 1999.

DI CAGNO, A. et al. Pre exercise static stretching effect on leaping performance in elite rhythmic gymnasts. **Journal of Strength and Conditioning Research**, v. 24, i. 8, 2010.

ESTEVES, A. C. et al. Força de preensão, lateralidade, sexo e características antropométricas da mão de crianças em idade escolar. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v. 7, n. 2, p. 69-75, 2005.

FERNANDES, A. A.; MARINS, J. C. B. Teste de força de preensão manual: análise metodológica e dados normativos em atletas. **Fisioterapia em Movimento**, Curitiba, v. 24, n. 3, p. 567-578, jul./set. 2011.

FIATARONE, M. A. et al. High-intensity strength training in nonagenarians: Effects on skeletal muscle. **Journal of the American Medical Association**, v. 263, i. 22, p. 3029-3034, June 1990.

FIGUEIREDO, I. M. et al. Teste de força de preensão utilizando o dinamômetro Jamar. **Revista Acta Fisiátrica**, v. 14, n. 2, p. 104-110, jun. 2007.

GAIO, R. **Ginástica Rítmica**: da iniciação ao alto nível. Jundiá: Fontoura, 2008. 165 p.

GEORGOPOULOS, N. et al. Growth and pubertal development in elite female rhythmic gymnasts. **The Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism**, v. 84, i. 12, p. 4525-4530, Dec. 1999.

GUÉRIOS, S. F. M. **Ginástica Feminina**. São Paulo: Companhia Brasil, 1956. 58 p.

LAFFRANCHI, B. **Treinamento Desportivo Aplicado à Ginástica Rítmica**. Londrina: Unopar Editora, 2001. 157 p.

LANARO FILHO, P.; BÖHME, M. T. S. Detecção, seleção e promoção de talentos esportivos em ginástica rítmica desportiva: um estudo de revisão. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, v. 15, n. 2, p.154-168, jul./dez. 2001.

LEBRE, E. M. X. G. **Estudo Comparativo das Exigências Técnicas e Morfológicas em Ginástica Rítmica Desportiva**. 1993. 137 p. Tese (Doutorado no ramo das Ciências do Desporto)–Faculdade de Ciências do Desporto e de Educação Física, Universidade do Porto, Porto, 1993.

MACHADO, D. R. L. **Maturação esquelética e desempenho motor em crianças e adolescentes**. 2004. 91 p. Dissertação (Mestrado em Educação Física)–Escola de Educação Física e Esporte, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

MATSUDO, V. K. R. et al. “Construindo” saúde por meio da atividade física em escolares. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 11, n. 4, p. 111-118, out./dez. 2003.

MOLINARI, C.; URBINATI, K. S. An analysis of the effects of physical training on young gymnasts anthropometric characteristics. **FIEP Bulletin**, article II, v. 78, p. 211-214, 2008.

MOLINARI, C. I.; BASSAN, J. C.; URBINATI, K. S. Análise do Perfil de Força de Prensão Manual, Potência Anaeróbia e Composição Corporal de Jovens Ginastas. **Coleção Pesquisa em Educação Física**, v. 7, n. 2, 2008.

MOREIRA, D. et al. Abordagem sobre preensão palmar utilizando o dinamômetro JAMAR: uma revisão de literatura. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, Brasília, v. 11, n. 2, p. 95-99, jun. 2003.

NEWMAN, D. G. et al. Norms for hand grip strength. **Archives of Disease in Childhood**, v. 59, i. 5, p. 453-459, 1984.

PAIVA, M. F. N. D. B. **Avaliação antropométrica**: estudo comparativo do crescimento de crianças praticantes e não praticantes de ginástica olímpica. 2001. 163 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)–Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

PEREIRA, S. A. M. **Ginástica Rítmica Desportiva**: aprendendo passo a passo. 1. ed. Rio de Janeiro: Shape, 2000. 225 p.

PINTO JÚNIOR, J. A. D. et al. Maturação Biológica e Desempenho Físico de Jovens Atletas de Ginástica Rítmica. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 20, n. 1, p. 88-96. set. 2012.

RAPOSO, A. V. **A força no treino com jovens**: na escola e no clube. 1. ed. Lisboa: Editorial Caminho, 2005. 184 p.

RÓBEVA, N.; RANKÉLOVA, M. **Escola de campeãs**: ginástica rítmica desportiva. 1. ed. São Paulo: Ícone, 1991. 336 p.

SCHLUSSEL, M. M.; ANJOS, A.; KAC, G. A dinamometria manual e seu uso na avaliação nutricional. **Revista Nutrição**, Campinas, v. 21, n. 2, p. 223-235, mar./abr. 2008.

SILVA, A. C. K. **Estudo biomecânico da preensão manual em atletas de diferentes modalidades esportivas**. 2006. 155 p. Dissertação (Mestrado em Ciências do Movimento Humano)–Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

SILVA, D. A. S; OLIVEIRA, A. C. C. Impacto da maturação sexual na força de membros superiores e inferiores em adolescentes. **Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano**, v. 12, n. 3, p. 144-150, maio/jun. 2010.

SILVA, L. R. V. et al. Avaliação da flexibilidade e análise postural em atletas de ginástica rítmica desportiva flexibilidade e postura na ginástica rítmica. **Revista Mackenzie de Educação Física e Esporte**, v. 7, n. 1, 2008.

TIBEAU, C. C. P. M. **Ensino da Ginástica Rítmica Desportiva pelo método global: Viabilidade e Eficácia**. 1988. 106 p. Dissertação (Mestrado em Educação Física)–Universidade de São Paulo, São Paulo, 1988.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K. **Métodos de pesquisa em atividade física**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2002.

UGRINOWITSCH, C. et al. Capacidade dos testes isocinéticos em predizer a “performance” no salto vertical em jogadores de voleibol. **Revista Paulista de Educação Física**, São Paulo, v. 14, n. 2, p.172-183, jul./dez. 2000.

VISNAPUU, M.; JURIMAE, T. Handgrip strength and hand dimensions in young handball and basketball players. **Journal of Strength and Conditioning Research**, v. 21, i. 3, p. 923-929, 2007.

ESTRESSE NO TRABALHO: UM ESTUDO REALIZADO JUNTO AOS FUNCIONÁRIOS DE UM SUPERMERCADO DE TRINDADE DO SUL, RS

Adaiane Marta Chagas*
Aline Wagner Meneghetti**
Sayonara de Fátima Teston***

Resumo

Os trabalhadores desenvolvem múltiplas habilidades e tarefas em decorrência da ampla competitividade. Decorrente dessa rotina de tensões e agitação surge um tema comum nas organizações, o estresse. Este artigo, de caráter predominantemente quantitativo, teve como objetivo geral identificar o índice de estresse em relação ao trabalho dos funcionários de um supermercado em Trindade do Sul, RS. Entre os objetivos específicos estão: identificar os sintomas físicos e psicológicos que podem estar relacionados ao estresse, verificar os possíveis impactos que podem ser causados aos funcionários e à organização, verificar se há relação entre estresse, gênero e escolaridade e sugerir medidas para administrar o estresse no trabalho. A coleta de dados ocorreu por meio da aplicação do questionário ISSL (Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos de Lipp), de Marilda Emmanuel Novaes de Lipp, aplicado e corrigido por uma psicóloga conforme as diretrizes do Conselho Federal de Psicologia quanto ao uso de testes. As informações coletadas foram confrontadas com o estudo teórico, e pela correção do questionário identificou-se a existência de estresse nos funcionários do supermercado, com correlação entre gênero feminino e estresse e entre grau de responsabilidade na função exercida e estresse. Por fim, foram propostas medidas e estratégias para lidar com o problema.

Palavras-chave: Estresse. Administração. Gestão de Pessoas.

*Graduada em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; adaiane_chagas@hotmail.com

** Pós-graduada em Psicologia Organizacional: Gestão e Desenvolvimento de Pessoas pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Graduada em Psicologia pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; aline_meneghetti@outlook.com

*** Mestre em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Graduada em Psicologia pela Universidade de Passo Fundo; doutoranda em Administração pela Universidade do Vale do Itajaí; Professora na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; sayonara.teston@unoesc.edu.br

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa tem como tema o estresse, que pode ser entendido como uma reação de grande complexidade, constituído por alterações psicológicas que podem acontecer quando um indivíduo é obrigado a enfrentar alguma situação que exceda sua disposição para o enfrentamento.

O objetivo geral concentra-se na análise do índice de estresse em relação ao trabalho dos funcionários de um supermercado em Trindade do Sul, no Estado do Rio Grande do Sul. Como objetivos específicos busca-se identificar os sintomas físicos e psicológicos que podem estar relacionados ao estresse no supermercado pesquisado; verificar os possíveis impactos que podem ser causados aos funcionários e à organização; levantar se há relação entre estresse, gênero e escolaridade e sugerir medidas para administrar o estresse no trabalho no supermercado em estudo.

Na fundamentação teórica, foi realizado um resgate da história e das definições acerca do trabalho e, conseqüentemente, sobre gestão de pessoas, qualidade de vida no trabalho e estresse. Para a coleta de dados, foi realizada a aplicação de um inventário de sintomas de estresse. A partir desse levantamento, realizou-se uma análise predominantemente quantitativa dos dados; as informações coletadas foram confrontadas com o estudo teórico em relação ao tema.

2 TRABALHO, GESTÃO DE PESSOAS, QUALIDADE DE VIDA E ESTRESSE

O trabalho é o lugar onde o ser humano passa seu maior tempo de vida e nele busca sua sobrevivência e realização das principais necessidades. Por meio do trabalho, o indivíduo torna-se útil, faz produzir, desenvolver e transformar algo, seja fisicamente seja intelectualmente. Para a presente pesquisa, a administração do trabalho tem um papel importante.

Administrar é gerenciar a tomada de decisão, trabalhar com e por meio de pessoas para alcançar algum objetivo. Pode-se afirmar que essa área transformou o sistema socioeconômico de países desenvolvidos, instituiu uma economia global e formou novas regras para os países que desejassem compartilhar daquela economia como iguais.

A partir da década de 1970, conforme Pereira (2004, p. 51), as mudanças começam a ocorrer com maior velocidade e as empresas passam a se adaptar para acompanhá-las e antecipar-se a elas. Novas tendências influenciam a prática de administração, como a gestão da qualidade total, a organização inteligente e a reengenharia. O tempo, a busca pelo conhecimento e as inovações fizeram com que as práticas de administrar se tornassem mais adequadas e com processos cada vez mais inteligentes.

Os métodos usados neste campo encontram-se mais desenvolvidos, e o que continua dirigindo a produtividade das organizações são as pessoas; as organizações dependem das pessoas, do aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual. Mais do que simples processos tradicionais de Recursos Humanos, como selecionar, contratar, cuidar dos benefícios e salários, a Gestão de Pessoas aponta para uma visão mais ampla, que busca no indivíduo o potencial humano e a vontade de participar pelo crescimento, desenvolvimento e sustentabilidade do ambiente onde trabalha.

Como mencionam Soviensi e Stigar (2008), a verdadeira vantagem competitiva não está apenas no aspecto financeiro ou em grandes investimentos em tecnologia, mas também nas pessoas que formam a organização. Conforme Pestana et al. (2003), há uma busca constante, por parte da organização, por um processo eficiente de gestão de pessoas, que busque cada vez mais a satisfação de seus funcionários, para que funcionários motivados executem suas tarefas com eficiência e eficácia. Atualmente, na moderna administração empresarial, o capital intelectual da empresa é um recurso importante e também é o que exige atenção e cuidado. Nesse viés, parece que as empresas estão buscando cada vez mais proporcionar boas condições de trabalho aos

seus colaboradores, apostando no desenvolvimento pessoal e profissional destes, o que poderá gerar um retorno positivo mútuo.

Nesse contexto de investir na satisfação do funcionário em busca da parceria no trabalho se inclui a qualidade de vida, termo que deve ser considerado relevante por empresários que buscam boa produtividade, uma vez que proporciona bem-estar e satisfação aos funcionários. O conceito de qualidade de vida vem sendo muito considerado por administradores, técnicos e pesquisadores em todos os ambientes de trabalho. Para bons níveis de produção e qualidade em uma organização, é necessária a satisfação das pessoas em relação ao trabalho. Conforme Davis e Newstron (1996), com a introdução da globalização e competitividade no cenário das organizações, tornou-se mais presente a necessidade de dar maior atenção ao homem, o conhecimento passou a ser visto como um capital, e o indivíduo passou a se tornar fator responsável pelo diferencial nos negócios.

Ainda segundo Davis e Newstron (1996, p. 146), “[...] por qualidade de vida no trabalho queremos dizer os pontos favoráveis e desfavoráveis de um ambiente de trabalho para as pessoas.” Segundo os autores, a sugestão é propiciar ambientes de trabalho que sejam tão bons para os funcionários como para a saúde econômica da empresa. Complementando essa ideia tem-se o conceito de qualidade de vida no trabalho na perspectiva de Spector (2002), que consiste em uma gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que podem afetar a cultura e renovar o clima organizacional, que se refletirá no bem-estar dos colaboradores e na sua produtividade. Segundo o autor, a qualidade de vida visa facilitar e satisfazer as necessidades dos colaboradores, proporcionando o bom desenvolvimento das suas atividades na organização, presumindo que quanto mais satisfeitos e envolvidos os indivíduos estiverem com o seu próprio trabalho, mais produtivos serão.

Conforme Vasconcelos (2001), as organizações seriam beneficiadas com uma força de trabalho mais saudável, menor absenteísmo, menor índice de acidentes, menores gastos com saúde

assistencial, melhor produtividade e melhor imagem do ambiente de trabalho se investissem em programas de qualidade de vida. Tratando-se da área organizacional, não se pode mencionar qualidade de vida no trabalho sem considerar que o esforço que se tem a desenvolver é o de conscientização e preparação para uma postura de qualidade em todos os aspectos.

O estresse, atualmente com a exigência do mercado acirrado e a competitividade, tem sido um dos maiores responsáveis pela queda na produção e no rendimento no trabalho. Um funcionário tenso ou desmotivado para enfrentar determinadas situações tende a apresentar prejuízo na sua qualidade de vida, além de sofrer com as consequências negativas sobre a produtividade e estar propício a ter problemas com a saúde. Para Lipp (2000), o estresse é uma reação do organismo com componentes psicológicos, físicos, mentais e hormonais que ocorre quando surge a exigência de uma mudança/adaptação considerável a um evento ou situação de importância. Segundo a autora, o estresse pode ter um sentido positivo, ideal ou negativo.

O estresse positivo é a fase inicial do alerta e da produtividade, em que o organismo libera adrenalina fornecendo mais força, energia, coragem e criatividade para produzir mais. Esta etapa pode passar por períodos de extrema disposição, nos quais o indivíduo acredita que dormir e descansar não têm tanta importância (LIPP, 2000). Nenhum indivíduo consegue ficar em alerta por tempo prolongado, pois o estresse se torna excessivo quando perdura por tempo demasiado longo. No estresse ideal, como afirma Lipp (2000), o indivíduo aprende o “manejo” do estresse e administra a fase do alerta eficientemente, alternando entre estar em alerta e sair de alerta; o organismo precisa entrar em homeostase depois de ficar em alerta para que haja recuperação, e após a recuperação não existe perda em entrar novamente em alerta; já se não ocorre a recuperação, doenças começam a surgir pelo esgotamento do organismo e estresse excessivo. Já no estresse negativo (distresse), a pessoa excede seus limites e cansa sua capacidade de adaptação; o organismo acaba destituído de nutrientes e há redução na energia mental; a produtividade

e a capacidade ficam prejudicadas; a qualidade de vida fica agravada e posteriormente o indivíduo tende a adoecer (LIPP, 2000).

Apesar de a ansiedade ser uma predisposição necessária, quando vivenciada de forma intensa e de longa duração, pode ser determinante de esgotamento ou estresse. Quando se tem uma situação de estresse ocorrem distúrbios emocionais, sintomas psicopatológicos, alteração no comportamento com os colegas, distúrbios de sono, entre outros. Conforme mencionam Martins et al. (2000, p. 58), observa-se que entre os agentes estressores organizacionais estão a sobrecarga de trabalho, relacionamento e comunicação, as características da instituição e a poluição ambiental. Os autores ainda citam agentes estressores extraorganizacionais, por exemplo, problemas econômicos, familiares e distância do trabalho, transporte, entre outros.

Segundo os autores França e Rodrigues (2002), o estresse, além de causar queda na produtividade e prejuízo ao desempenho do trabalhador, traz custos para a organização e interfere na qualidade de vida. Nesse sentido, Wagner e Hollenbeck (2000, p. 124) dizem que são grandes os custos do estresse na perspectiva da eficácia organizacional e existem razões financeiras importantes para monitorar o nível de estresse dos funcionários. Para os autores, os custos organizacionais do estresse podem ser com: assistência médica, absenteísmo e rotatividade, baixo compromisso organizacional, violência no trabalho, entre outros. Como verificado, o estresse no trabalho gera diversos custos e desajustamentos na organização e na produtividade do funcionário. Logo, torna-se importante que gestores conheçam as relações que o estresse pode ter quanto ao trabalho.

Situações de estresse provocam uma reação de agitação geral do organismo, e diante de uma condição considerada ameaçadora, um complexo sistema de mobilização de energia é liberado para ser utilizado em reação de luta ou de fuga. Alguns efeitos psicológicos causados pelo estresse excessivo são: dificuldade de concentração, diminuição do poder de crítica, mudanças de humor, ansiedade, dificuldade de relacionamento, entre outros.

Como se pode perceber, o estresse é um evento que se apresenta no ambiente de trabalho influenciando não somente as atividades ocupacionais, mas também várias condições individuais do trabalhador. A relação da saúde e produtividade em relação ao estresse tem uma interação muito grande e, assim, tornam-se necessárias a avaliação de fatores que podem estar trazendo problemas como este e a busca de intervenções para administrá-lo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a possibilidade da realização de uma pesquisa, é necessário reunir informações fundamentadas em um método científico no qual o problema em evidência possa ter uma resposta. Nesse contexto, esta pesquisa enquadra-se na modalidade definida como pesquisa bibliográfica que, segundo Martins e Lintz (2000, p. 29), procura explicar e discutir um tema ou um problema com base em referências teóricas publicadas em livros, revistas, periódicos, etc.

A pesquisa ocorreu em um supermercado no Município de Trindade do Sul, RS, no mês de janeiro de 2012, abrangendo todos os funcionários da organização. Por motivos éticos o nome da empresa não foi informado. A população do supermercado era de 15 funcionários permanentes, sendo composta por: dois sócios do negócio e gerentes gerais, três responsáveis pelos caixas, dois responsáveis pelo atendimento no açougue, três atendentes na padaria e confeitaria, dois controladores de estoques, um motorista para entregas e duas empregadas de serviços de limpeza. A técnica utilizada neste estudo foi o censo, por se tratar de um número pequeno de elementos da população da empresa e por ser possível abranger, como dito anteriormente, todos os membros como participantes.

A coleta de dados desta pesquisa foi realizada por meio de um inventário (ISSL) aplicado por uma psicóloga para cada funcionário do supermercado. Esse método de coleta de dados visou identificar de modo objetivo a sintomatologia que o indivíduo apresentava, avaliando se

este possuía sintomas de estresse, o tipo de sintoma existente (somático ou psicológico) e a fase em que se encontrava. Depois de aplicados, os questionários passaram pela fase de correção, que também foi realizada por uma psicóloga, de acordo com as diretrizes o Conselho Federal de Psicologia quanto ao uso dos testes.

O Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos (ISSL) trata-se de um inventário baseado no modelo quadrifásico do estresse, elaborado por Marilda Emmanuel Novaes Lipp. Este tipo de inventário é de aplicação e correção restrita a profissionais da psicologia e permite realizar um diagnóstico preciso de estresse; ele determina a fase em que a pessoa se encontra e se esse estresse manifesta-se mais por meio de sintomatologia na área física ou psicológica (LIPP, 2000, p. 14). O ISSL leva em torno de 10 minutos para ser administrado, e os sintomas listados no teste são típicos de cada fase do estresse (LIPP, 2000, p. 14).

As informações coletadas foram confrontadas com o estudo teórico, e pela correção do questionário identificou-se a possível existência de estresse nos funcionários do supermercado. O resultado foi de conhecimento de todos os participantes e, por fim, foram propostas medidas e estratégias para lidar com o problema.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A coleta de dados ocorreu nos dias 26 e 27 do mês de janeiro de 2012, obedecendo algumas etapas: a solicitação prévia de consentimento dos administradores diretos e demais funcionários para a realização do questionário por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo acordado, para isso, o sigilo nominal da organização e dos participantes; esclarecimento sobre o estudo e seus objetivos finais; e aplicação do Inventário dos Sintomas de Estresse para Adultos de Lipp (ISSL) individualmente e coletivamente, no próprio horário de trabalho de acordo com a disponibilidade de cada sujeito, contando com o acompanhamento de uma profissional formada em Psicologia. Após a coleta de dados, os questionários foram avaliados e tabulados por

uma profissional da Psicologia e posteriormente analisados por meio da correção e interpretação dos resultados do ISSL.

Verificou-se que 66,7% dos funcionários do supermercado apresentam índices de estresse, supondo-se a existência de um desgaste maior do que é repostado, que faz com que o organismo em condição de desequilíbrio. Desse resultado, supõe-se que a maioria dos pesquisados esteja num ponto em que conseguir controlar seus conflitos internos gera um excesso de energia, que causa maior cansaço, tristeza, fadiga, entre outros. Como explica Bergamini (1997), qualquer estímulo ou mudança que surja do meio externo ou interno que gere alguma tensão pode estar ameaçando a integridade sociopsicossomática da pessoa e levar a um quadro de estresse.

Os resultados da pesquisa realizada no supermercado também acusaram correlação significativa entre gênero e nível de estresse, visto que dos indivíduos estressados, 80% representam o sexo feminino, enquanto 20%, o sexo masculino. Uma correlação importante que pode ser feita com as funções e o nível de estresse encontrados na pesquisa é por meio da Teoria de Papéis. Como explicam França e Rodrigues (2002, p. 145), “[...] papel é toda função, acompanhada de um conjunto mais ou menos característico de condutas próprias para uma função, que você desempenha em um momento de sua vida.” Para os autores, quando uma pessoa tem claro qual é o seu papel dentro da empresa, ela se torna mais confiante e posiciona-se melhor diante das situações, já quando o papel desenvolvido na empresa não é muito claro, tende-se a gerar alguma fonte de estresse. Pode-se ter os seguintes papéis relacionados aos fatores de estresse: ambiguidade de papéis, incompatibilidade de papel, conflito de papel e sobrecarga de papéis.

O conflito de papel pode ser percebido no público feminino entrevistado no supermercado, que exerce a atividade profissional e tem de cumprir com outras tarefas em casa, com o domicílio e com a família. Como citam França e Rodrigues (2002, p. 147), “Esta ocorrência é muito comum no caso das mulheres que têm que cumprir as expectativas e compromissos com casa, filhos e marido.” Nesse sentido, pode-se

afirmar que na empresa pesquisada, há correlação entre gênero e índice considerável de estresse.

No que se refere à escolaridade dos que apresentaram índices de estresse, constatou-se estresse em 20% dos que tinham ensino fundamental incompleto, em 10% dos que tinham ensino fundamental completo, em 50% dos respondentes que estudaram até o ensino médio, e em 10% dos que possuíam ensino superior. Nesse sentido, não foi percebida relação entre escolaridade e estresse, porém houve correlação entre grau de responsabilidade e estresse. Nesse contexto, muitas das demandas realizadas por indivíduos que têm maior grau de responsabilidade podem inferir uma sobrecarga de papéis pelo fato de eles exercerem tarefas de nível mais complexo. Como relatam Wagner e Hollenbeck (2000), o âmbito de papéis está relacionado ao número absoluto de expectativas existentes para o indivíduo que realiza um papel; quando excessivas demandas são colocadas ao ocupante, o papel se torna superdimensionado.

Da correção e interpretação dos testes aplicados, também foi plausível verificar que os pesquisados estão em um estado intermediário entre saúde e doença, encontrando-se uma representatividade de 90% dos estressados na fase de resistência e 10% em fase de quase exaustão. As fases de alerta e exaustão não foram diagnosticadas em nenhum participante. Para tornar claro o processo de desenvolvimento do estresse, é necessário considerar que o quadro sintomatológico varia de acordo com a fase em que se encontra. A fase de alerta, não identificada nos pesquisados, é a fase positiva do estresse, em que o indivíduo se energiza pela produção de adrenalina tornando-se mais motivado, com força e com maior criatividade; na fase de resistência, na qual a maioria dos pesquisados se enquadra (90%), já aparecem sintomas que dão lugar ao desgaste e cansaço, o indivíduo automaticamente tenta administrar os estressores de modo a manter sua homeostase interna; já na fase de quase exaustão, em que 10% da população pesquisada com estresse manifesta incidência, os fatores estressantes persistem em intensidade e ocorre a quebra da resistência física e emocional, a tensão excede o limite do

que a pessoa pode controlar e as doenças podem começar a surgir; e na fase de exaustão, considerada a fase mais negativa e patológica e que não se apresentou em nenhum caso da pesquisa, a pessoa não encontra mais estratégias para batalhar contra o estressor, o organismo chega à exaustão e ao máximo do seu desequilíbrio, e as doenças que podem ocorrer tendem a serem mais graves (LIPP, 2000).

Relacionando a diferença de gênero com as fases de estresse que se encontravam os pesquisados, dos que estavam na fase de resistência 70% eram do gênero feminino e 30% eram do gênero masculino; já na fase de quase exaustão, 100% dos casos encontrados é do sexo feminino.

Com os resultados do estudo também foi possível identificar se a incidência nos sujeitos estressados é de sintomas de ordem psicológica ou física. Constatou-se uma incidência mais elevada de manifestação de sintomas psicológicos, apresentada em 80% dos casos de estresse, seguida de 20% de manifestações dos dois tipos, ou seja, psicológicas e físicas. Nesse sentido, todos os casos demonstraram sintomas psicológicos associados ao estresse. Assim, existem indivíduos que, quando estressados, desenvolvem sempre ansiedade, depressão ou algo de caráter emocional, e outros que passam a ter, por exemplo, cansaço, gastrite ou outro sintoma físico (LIPP, 2000). Em relação ao gênero, a incidência de sintomas psicológicos foi percebida em 60% em mulheres, 20% em homens, e 20% de sintomas psicológicos e físicos sentidos apenas por mulheres.

A agitação que ocorre no organismo decorrente de situações de estresse pode causar vários sintomas. Muitos dos sintomas que a literatura apresenta como os mais comuns sentidos por uma pessoa em estado de estresse foram identificados entre os participantes da pesquisa. Os sintomas experimentados nas últimas 24 horas, na última semana e no último mês apontados pelos respondentes são apresentados nas Tabelas 1, 2 e 3, respectivamente.

Tabela 1 – Relação de respostas quanto aos sintomas sentidos nas últimas 24 horas

Sintomas experimentados	Índice (%)
Mãos e pés frios	13,3
Boca seca	20
Nó no estômago	33,3
Aumento de sudorese (muito suor, suadeira)	20
Tensão muscular	40
Aperto de mandíbula/Ranger os dentes	6,7
Diarreia passageira	13,3
Insônia (dificuldade para dormir)	20
Taquicardia (batedeira no peito)	6,7
Hiperventilação (respirar ofegante, rápido)	20
Mudança de apetite	33,3
Aumento súbito de motivação	6,7
Entusiasmo súbito	6,7
Vontade súbita de iniciar novos projetos	53,3

Fonte: os autores.

Pode-se observar que alguns sintomas evidenciaram-se em relação a outros. Entre os que foram sentidos nas últimas 24 horas, destaca-se “vontade súbita de iniciar novos projetos”, apontado por 53,3% dos respondentes, seguido de “tensão muscular”, com 40% das respostas, que podem representar sintomas associados à ansiedade constante.

Sobre os sintomas experimentados na última semana (Tabela 2), 80% dos respondentes apresentam “cansaço constante”, 60% afirmam “pensar constantemente em um só assunto”, 53,3% apresentam muito nervosismo, e 46,7% mencionam “sensação de desgaste físico constante” e “mudança de apetite”, além de diversos outros sintomas assinalados, porém em menor proporção.

Tabela 2 – Relação de respostas quanto aos sintomas sentidos na última semana

Sintomas experimentados	Índice (%)
Problemas com a memória	33,3
Mal-estar generalizado, sem causa específica	26,7
Formigamento das extremidades	13,3
Sensação de desgaste físico constante	46,7
Mudança de apetite	46,7
Aparecimento de problemas dermatológicos	13,3
Hipertensão arterial (pressão alta)	6,7
Cansaço constante	80
Tontura/sensação de estar flutuando	33,3
Sensibilidade emotiva excessiva (estar muito nervoso)	53,3
Dúvida quanto a si próprio	40
Pensar constantemente em um só assunto	60
Irritabilidade excessiva	26,7
Diminuição da libido (sem vontade de sexo)	13,3

Fonte: os autores.

Quanto aos sintomas experimentados pelos respondentes no último mês (Tabela 3), destacam-se os itens “cansaço excessivo”, com 66,7%, e “vontade de fugir de tudo” (60%). Também, 46,7% dos respondentes apontaram os sintomas “perda do senso de humor”, “pensar/falar constantemente em um só assunto” (40%) e “angústia/ansiedade diária” (40%). Nesse sentido, também podem ser percebidos aspectos cognitivos, emocionais e comportamentais nas respostas dos sujeitos pesquisados. Assim, pode-se afirmar que muitas características e mudanças no organismo estão relacionadas ao estresse. Características como essas podem prejudicar em grande escala a produtividade desses trabalhadores, pois se trata de sintomas desagradáveis apresentados pelo corpo e que interferem no âmbito psicológico do indivíduo.

Tabela 3 – Relação de respostas quanto aos sintomas sentidos no último mês

Sintomas experimentados	Índice (%)
Dificuldades sexuais	13,3
Insônia (dificuldades para dormir)	26,7
Náuseas	6,7
Hipertensão arterial continuada (pressão alta)	6,7
Mudança extrema de apetite	26,7
Excesso de gases	13,3
Tontura frequente	33,3
Impossibilidade de trabalhar	6,7
Pesadelos	26,7
Vontade de fugir de tudo	60
Apatia, depressão ou raiva prolongada	20
Cansaço excessivo	66,7
Pensar/falar constantemente em um só assunto	40
Irritabilidade sem causa aparente	26,7
Angústia/ansiedade diária	40
Perda do senso de humor	46,7

Fonte: os autores.

Dessa forma, por intermédio desta pesquisa, identificou-se que 66,7% dos funcionários do supermercado apresentam índices de estresse, dos quais 80% representam o gênero feminino, enquanto 20%, o gênero masculino. A fase de resistência foi observada em 90% dos pesquisados, e, 10% destes já estão na fase de quase exaustão, com diversos sintomas associados. Conclusões como estas denotam que é necessário lidar com o problema em breve para que não se agrave e provoque maiores prejuízos pessoais e/ou organizacionais.

4.1 PROPOSTAS DE MELHORIAS

Uma vez diagnosticado o índice de estresse, suas relações e a sintomatologia predominante, é possível pensar em possibilidades de intervenções para amenizar o problema. É importante considerar que existem diferentes e variadas formas de intervir em relação ao estresse, portanto, esta subseção traz propostas de melhorias para amenizar os

casos de estresse negativo encontrados na empresa pesquisada, melhorias estas que podem servir de prevenção para que o problema não se agrave despercebidamente.

Como ações para intervenção, sugerem-se: a sensibilização dos sujeitos sobre o processo desencadeante do estresse, bem como das possibilidades para prevenção e reversão do quadro; conceituação do estresse positivo e negativo e a relação com a saúde e segurança para a vida das pessoas; identificação das fontes geradoras internas e externas e apresentação do nível de estresse encontrado na equipe; continuidade da aplicação de avaliação organizacional para examinar as fontes geradoras que comprometem o funcionamento, desenvolvimento e qualidade de vida na organização; adoção e gestão de um plano de ação eficiente a partir de todas as investigações realizadas; e continuidade de estudos ergonômicos do trabalho, saúde e segurança (como controle na iluminação e ruídos), programas educativos que envolvam incentivo a uma dieta alimentar adequada e atividade física regular.

Como explica Lipp (2000), o tratamento para o controle do estresse se baseia em quatro pilares:

- a) relaxamento: técnicas de relaxamento proporcionam o descanso do corpo e reduzem a ansiedade e a tensão, favorecendo o equilíbrio emocional e a recuperação da energia consumida;
- b) reestruturação dos aspectos emocionais: estar junto das pessoas que gosta, estreitar vínculos, participar de eventos com a equipe de trabalho, dar e receber afeto e expressar sentimentos eliminam alguns agentes estressores internos;
- c) exercícios físicos: contribuem para que o corpo queime a tensão acumulada, relaxando os músculos e melhorando a oxigenação;
- d) alimentação: uma dieta alimentar saudável e correta ajuda na reposição dos nutrientes durante os períodos de estresse.

Diante do exposto, as recomendações para os funcionários do supermercado focam principalmente nos fatores que envolvem esses quatro pilares contra o estresse e que contribuem para a qualidade de vida. A seguir são apresentadas algumas dessas formas que serão sugeridas primeiramente aos administradores do supermercado e posteriormente aos funcionários.

Wilkinson (2001) cita algumas atitudes que podem ser tomadas para aprender a gerenciar o estresse. A primeira delas é fazer anotações, listar todos os sinais de estresse, sua importância e duração. O indivíduo deve anotar todas as possíveis causas para o seu estresse e analisar quais delas podem ter uma solução prática, quais poderão melhorar com o tempo e quais não são possíveis de alterar; assim, os funcionários podem fazer esta análise pessoal e observar tanto em casa quanto no trabalho as questões que eles listaram como impossíveis de mudar e parar de pensar ou se preocupar com elas. É interessante frisar o fato de que 60% dos funcionários afirmaram pensar constantemente em apenas um assunto na última semana em que foram pesquisados, logo, é importante que esses funcionários analisem qual o peso que tal assunto tem na relação de trabalho e vida pessoal. Nestas anotações é possível fazer uma lista de pequenas soluções e colocá-las em prática para ver se há uma melhora ou não. O passo seguinte é monitorar o progresso.

Outra maneira de contribuir para a reestruturação dos aspectos emocionais que foi sugerido aos funcionários do supermercado é o processo de *coaching*, que servirá para aumentar os resultados por meio da melhoria de aspectos emocionais na equipe. O *coaching*, segundo Porché e Niederer (2002), é um relacionamento no qual uma pessoa se empenha a apoiar outra a atingir determinado resultado, seja ele de adquirir competência seja de produzir uma mudança específica. Não representa somente um compromisso com os resultados, mas sim com a pessoa como um todo, seu desenvolvimento e sua realização. O *coaching* gera resultados porque combina a memória em si, com perguntas estimuladoras e *feedback*, à reflexão e revisão de conceitos e objetivos de vida e possibilita uma revisão periódica das próprias atitudes e comportamentos, pois estimula

assumir responsabilidades sobre os próprios atos e decisões e não colocar a culpa em terceiros.

Pelo índice da perturbação emocional do estresse encontrado nos funcionários do supermercado, é relevante debruçar-se no bem-estar pessoal e nos benefícios que o exercício físico pode abarcar. Como comenta Ballone (2008), a prática regular de exercícios físicos pode possibilitar a redução da ansiedade, melhorar a autoimagem bem como a autoestima e melhorar a sensação de bem-estar, impactando diretamente no humor e, conseqüentemente, diminuindo os estados de tensão.

A ergonomia poderia aliviar o estresse físico e psicológico desses trabalhadores, no mínimo, por meio da realização da ginástica laboral, que é uma medida mais simples. Vale destacar que para uma total intervenção de ergonomia em todos os aspectos do trabalho seria necessária uma investigação mais profunda. Como menciona Iida (1992), a ergonomia estuda diversos aspectos do comportamento humano no trabalho, que envolvem:

- a) a máquina: toda a ajuda material que o homem utiliza no processo de trabalho, como equipamentos, ferramentas, mobiliário e instalações;
- b) o ambiente: envolve o estudo da temperatura, ruídos, vibrações, luz, cores, gases e outros;
- c) a informação: a comunicação que existe entre os elementos do sistema;
- d) a organização: conjugação dos elementos citados no sistema produtivo e que envolvem aspectos como horários, turnos de trabalho e formação de equipes;
- e) as conseqüências do trabalho: questões de controle, como inspeção de tarefas, estudo de erros e acidentes e o gasto energético.

Ainda importante mencionar o quarto pilar, que também é relevante na ação antiestresse, a alimentação. Um corpo apto responde melhor ao estresse, uma dieta equilibrada abastece o organismo com os recursos necessários para se defender das crescentes exigências que um estado de estresse depositar sobre ele. Ao contrário, uma alimentação inadequada esgotará mais rapidamente suas reservas nutricionais, deixando o organismo vulnerável às doenças; nesse caso, em que os recursos já estão exauridos, o estresse tende a ser sentido em maior proporção, pois não há mais recursos para conseguir vencer o problema ou desafio.

Segundo Pereira (2007), “[...] o estresse é frequentemente o culpado de maus hábitos alimentares.” Como explica a autora, na tentativa de reservar esforço, tempo e energia, muitas pessoas limitam-se ao que está disponível, como doces, frituras, bolos e biscoitos; esses alimentos, que tipicamente são ricos em sal e gordura, quando consumidos em excesso conduzem à obesidade, apesar de que o estresse também pode partir para uma condução de perda de peso.

O estresse tem efeito na alimentação, podendo modificar o metabolismo de vários nutrientes, como vitaminas do complexo B, vitamina C, cálcio, magnésio, ferro e zinco. Além disso, na presença de estresse, há um aumento do hormônio cortisol que provoca a ascensão da mobilização de glicose, gordura e proteína; em razão disso, segundo Pereira (2007), é importante a ingestão adequada desses nutrientes. Por fim, recomendou-se para a empresa, após a adoção dos quatro pilares no combate aos sintomas de estresse (relaxamento, reestruturação dos aspectos emocionais, exercício físico e alimentação), realizar avaliações periódicas do programa de melhorias. Servirá este plano para verificar como têm se alterado os índices de estresse entre os funcionários, verificar mudanças com a adoção das medidas de amenização sugeridas e, ainda, para retomar a importância da continuidade do projeto.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho é o espaço representante de uma atividade inerente à vida das pessoas, é onde o indivíduo revela o seu modo de produzir, é o lugar da aplicação das capacidades, em que o indivíduo necessita, busca, alcança, desenvolve e transforma. A competitividade faz com que trabalhadores enfrentem situações de tensão, corrida contra o tempo, ansiedade, entre outros fatores que podem ocasionar uma ruptura na capacidade de enfrentamento ou um desequilíbrio emocional, podendo, assim, haver o risco de ocorrer o estresse no trabalho.

Esta pesquisa teve-se a demonstrar a importância do reconhecimento da gestão de pessoas e da qualidade de vida no ambiente organizacional, e buscou atentar para o fato de que problemas como o estresse podem incidir nos resultados da organização. Nesse sentido, percebeu-se, por meio da correção e da análise das respostas obtidas com o ISSL na empresa pesquisada, que existem índices consideráveis de estresse nas fases de resistência e quase exaustão. Além disso, pôde ser verificada a correlação entre gênero feminino e estresse, bem como entre grau de responsabilidade na função e estresse. Não foram percebidas correlações entre escolaridade e estresse na organização pesquisada.

Por essas razões, tornou-se primordial a sugestão da implementação de ações para buscar atenuar os efeitos desse problema na organização. O desenvolvimento de programas como a prática de exercícios físicos, alimentação adequada e saudável, adoção de técnicas de relaxamento para o corpo e a mente, a busca pela reestruturação dos aspectos emocionais, além de posteriores avaliações periódicas focadas no tema foram aspectos enfatizados como fundamentais para a melhoria na situação atual a fim de amenizar o estresse ocupacional e cooperar para uma maior qualidade de vida.

Vale ressaltar que o uso do ISSL no contexto clínico e organizacional é recomendado, pois é capaz de garantir um diagnóstico confiável de sintomas de estresse, e foi aplicado no estudo por este motivo e por possibilitar uma avaliação apurada sobre a existência ou não do

problema. Utilizou-se apenas este tipo de instrumento para avaliação em razão das limitações de tempo do estudo e das restrições quanto ao limite de exploração de dados com os funcionários na empresa pesquisada; no entanto, sugere-se que, para estudos futuros, sejam utilizados outros métodos avaliativos, em que outros fatores podem ser considerados a fim de obter um diagnóstico mais aprofundado sobre o estresse no trabalho.

REFERÊNCIAS

- BALLONE, G. J. **Estresse, ansiedade e esgotamento**. São Paulo: Psiqweb, 2008. Disponível em: <<http://www.cerebromente.org.br/n11/doencas/estresse.htm>>. Acesso em: 31 jul. 2011.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- DAVIS, K.; NEWSTRON, J. W. **Comportamento Humano no Trabalho**: uma abordagem organizacional. São Paulo: Pioneira, 1996.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Estresse e Trabalho**: Uma abordagem psicossomática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- IIDA, I. **Ergonomia**: projeto e produção. São Paulo: Edgar Blucher, 1992.
- LIPP, M. E. N. **Manual do Inventário de Sintomas de Estresse para adultos de Lipp (ISSL)**. 3. ed. São Paulo: Casa do psicólogo, 2000.
- MARTINS, G. A.; LINTZ, A. **Guia para elaboração de Monografias e trabalhos de Conclusão de Curso**. São Paulo: Atlas, 2000.
- MARTINS, L. M. M. et al. Agentes estressores no trabalho e sugestões para amenizá-los: opiniões de enfermeiros de pós-graduação. **Rev. esc. enferm. USP**, v. 34, n. 1, mar, 2000.

PESTANA, M. C. et al. Desafios da sociedade do conhecimento e gestão de pessoas em sistemas de informação. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 32, n. 2, maio/ago, 2003.

PEREIRA, A. P. **Prática Alimentar no Manejo do Estresse**. São Paulo: Revista P@rtes, 2007. Disponível em: <<http://www.partes.com.br/emquestao/praticaalimentar.asp>>. Acesso em: 29 abr. 2012.

PEREIRA, A. M. **Introdução à Administração**. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

PORCHÉ, G.; NIEDERER, J. **Coaching**: o apoio que faz as pessoas brilharem. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. **GESTÃO Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação**, v. 10, n. 10, jan./jun. 2008.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de Vida no Trabalho: origem, evoluções e perspectivas. **Cadernos de pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

WAGNER III, J. A.; HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva 2000.

WILKINSON, G. **Estresse**. São Paulo: Guia de Saúde Familiar ISTOÉ, 2001.

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO: ANÁLISE DE PUBLICAÇÕES CIENTÍFICAS SOBRE O TEMA

Talita Zanferari*
Creici Lamonato**

Resumo

A Psicologia Organizacional e do Trabalho vem evoluindo no decorrer dos últimos anos e é considerada a aplicação da psicologia no ambiente do trabalho. Como foco, o profissional desta área visa trabalhar questões referentes à qualidade de vida nas organizações, gestão de pessoas, entre outras práticas relacionadas. No presente estudo realizou-se uma análise de pesquisas científicas sobre o tema Psicologia Organizacional e do Trabalho publicadas em formato de artigo. Além disso, teve-se como objetivo avaliar as características dos artigos publicados nessa área encontrados na base de dados *Scielo (Scientific Eletronic Library Online)*, identificar as principais conclusões encontradas nos estudos sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e identificar os principais conceitos presentes nos artigos científicos analisados. Em relação ao método, a pesquisa foi classificada como bibliográfica com enfoque na abordagem qualitativa. Ao todo, fez-se a análise de 13 artigos. Os resultados apontam que a maioria das pesquisas foi classificada como bibliográfica, demonstrando escassez de estudos que contemplem relatos de prática, e a falta de estudos em outras frentes consideradas pertinentes à Psicologia Organizacional e do Trabalho. Os principais conceitos identificados referiam-se a comportamento organizacional, qualidade de vida no trabalho e comportamento organizacional, demonstrando que os estudos ainda estão voltados às áreas tradicionais da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

Palavras-chave: Psicologia. Organizações. Publicações.

*Pós-graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; mestranda do Programa de Pós-graduação em Educação pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; talita.zanferari@unoesc.edu.br

** Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina; Pós-graduada em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó; Professora na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; creicilamonato@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

Após modificações de conceitos e atuações, a Psicologia Organizacional e do Trabalho define-se como a prática psicológica nas organizações em que estão inseridos indivíduos laborais. Na contemporaneidade, sua principal preocupação deve estar na gestão de pessoas, bem como na qualidade de vida destas na organização.

Segundo Coelho-Lima, Costa e Yamamoto (2011, p. 25), além dos serviços e tarefas do setor de Recursos Humanos (RH) que também são considerados pertinentes ao psicólogo, torna-se importante e necessário que este profissional “[...] atue junto aos sujeitos que compõem a organização a fim de se aperfeiçoar o desempenho da empresa.” Por isso, é também função da psicologia na organização estar trabalhando com os sujeitos os quais a pertencem.

Como objetivo, nesta investigação buscou-se analisar pesquisas científicas sobre o tema Psicologia Organizacional e do Trabalho. Além disso, avaliar as características dos artigos publicados nessa área encontrados na base de dados *Scielo* (*Scientific Eletronic Library Online*), identificar as principais conclusões encontradas nos estudos sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho e identificar os principais conceitos presentes nos artigos científicos analisados.

2 A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, denominação atual utilizada para definir a prática da psicologia nas organizações, surgiu de uma série de acontecimentos históricos que fazem parte da constituição desta como profissão. Anteriormente classificada como Psicologia Industrial e Organizacional, a Psicologia do Trabalho, nomenclatura considerada nova, refere-se a uma área “[...] abrangente e cujo foco é a gestão de pessoas.” (CAMPOS, 2008, p. 144).

Conforme Banov (2013, p. 5), Psicologia Organizacional no Brasil começou suas atividades antes de ser regulamentada como profissão

(Lei n. 4.119, de 27 de agosto de 1962). Para a autora, esta ciência pode ser visualizada em três fases distintas que acompanham as mudanças políticas, sociais e econômicas do País.

A primeira fase compreende o período de 1924 a 1970. Nessa época usou-se a “[...] terminologia Psicologia Industrial, porque surgiu atrelada aos interesses das indústrias em atender aos pressupostos do taylorismo.” Como práticas, a Psicologia adotou a orientação profissional, seleção (voltada à aplicação de testes), treinamento de pessoas e os primeiros estudos sobre condições de trabalho com o foco no aumento da produtividade. “Durante esse período, não se observava o envolvimento da psicologia com a estrutura nas organizações.” (BANOV, 2013, p. 5).

Na segunda fase, período de 1970 a 1990, usou-se a terminologia Psicologia Organizacional, e esta ciência inicia seu envolvimento na estrutura organização. Banov (2013, p. 6) cita que as mudanças que aconteceram em 1970 “[...] foram marcadas pela chegada das empresas multinacionais que trouxeram o que estava em evidência em práticas de gestão no exterior.” Foi nesta fase que a Psicologia participou e teve sua inserção na “[...] na área de Desenvolvimento Organizacional (DO), que se ocupa da mudança planejada nas organizações. Muitos temas abordados atualmente no gerenciamento de pessoas são oriundos desse período.” (BANOV, 2013, p. 6)

Nessa época a Psicologia contribuiu para a melhoria das condições de trabalho e das relações humanas, já que até então ela não existia nas organizações profissionais com este foco; porém, foi utilizada também como instrumento de persuasão e influência para aumento da produtividade das pessoas na organização.

A terceira fase (de 1990 em diante)

[...] trouxe uma transformação histórica no mundo dos negócios que se caracterizou pela globalização da economia, pela intensa competição entre as empresas e pela crescente substituição do Homem pela máquina. O resultado da trajetória da Psicologia Organizacional gerou duas vertentes: a do domínio específico do Psicólogo no desenvolvimento de técnicas e prá-

ticas de recrutamento, seleção de pessoal, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento de pessoas, que gera eficiência organizacional por meio do uso adequado destas práticas na área de Recursos Humanos. A outra vertente volta-se para as relações humanas no ambiente de trabalho. Temas como motivação, liderança, controle comportamental, emoções, trabalho em equipe, bem-estar no trabalho, entre outros, são oriundos desta vertente e matéria-prima para o gerenciamento de pessoas. (BANOV, 2013, p. 8).

A partir dessas mudanças taxonômicas, a Psicologia no âmbito do trabalho não rompe radicalmente com a anteriormente denominada Psicologia Industrial e Organizacional, mas, de acordo com Goulart e Sampaio (1998), amplia seu objeto de estudo e volta-se para uma nova abordagem. Sua prática atual encontra-se voltada para a qualidade de vida nas organizações com métodos direcionados a esse objetivo.

O foco ou a missão da Psicologia Organizacional e do Trabalho pode ser sintetizado em “[...] explorar, analisar e compreender como interagem as múltiplas dimensões que caracterizam a vida das pessoas, dos grupos e das organizações, em um mundo crescentemente complexo e em transformação.” Além disso, tem como objetivo a construção de “[...] estratégias e procedimentos que possam promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e bem-estar das pessoas.” (ZANELLI; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004, p. 490).

Além da área técnica direcionada à aplicação de testes psicológicos, recrutamento e seleção, torna-se responsabilidade e atuação do Psicólogo do Trabalho realizar a gestão de pessoas na organização, trabalhar ações para promover a qualidade de vida no ambiente laboral, promover treinamentos e desenvolvimento dos colaboradores e planejar ações estratégicas de acordo com a demanda da organização.

Conforme estudos realizados por Zanelli (2009), a prática do profissional psicólogo nas organizações pode ser diversificada, ou seja, é possível desenvolver várias atividades nas organizações. O psicólogo pode concentrar-se nos aspectos das diferenças individuais dos colaboradores da

organização, realizando seleção e avaliando desempenho e treinamentos. Sua prática também pode ser voltada à promoção da qualidade de vida, liderança, padrões de comunicação, entre outras dificuldades e/ou características da equipe de empresa.

Além destes, esse campo da psicologia pode concentrar-se no gerenciamento das diferenças individuais e da diversidade, saúde, segurança, bem-estar no trabalho, planejamento e desenvolvimento organizacionais. Na área de Gestão de Recursos Humanos, concentra-se em planejamento, análise, descrição e especificações de cargos, indução e treinamentos, desenvolvimento de carreira, avaliação de cargo e compensação e avaliação de desempenho (ROTHMANN, 2009, p. 4).

Por meio da descrição das possibilidades de atuação do profissional da Psicologia nas organizações, nota-se que apesar de a prática ser ampla, esta ainda é conhecida como específica do setor de Recursos Humanos. Em relação a isso, PrillelIntensky (apud SATO; SCHMIDT, 2004, p. 366) afirma que “Essa vertente da psicologia do trabalho é socialmente reconhecida e legitimada como sendo a psicologia organizacional e do trabalho.”

Ao citar práticas de atuação, pode-se aludir o recrutamento e seleção de pessoas como o exercício mais conhecido e primário da Psicologia do Trabalho. Em consequência do histórico da prática psicológica nas organizações, recrutar e selecionar pessoas ainda é vista socialmente como a mais predominante atuação do Psicólogo do Trabalho.

De acordo com França (2010, p. 29), o recrutamento é considerado a “[...] fase inicial para o preenchimento de uma vaga que está em aberto.” Ainda conforme este autor, é por intermédio dessa prática que a empresa poderá mudar ou renovar a equipe de trabalho e selecionar as características e potenciais que deseja.

Conforme Chiavenatto (2010, p. 115), o recrutamento “É basicamente um sistema de informação, por meio do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos as oportunidades de emprego que pretende preencher.” Já a seleção de pessoas, segundo França (2010, p. 34), refere-se ao “[...] processo pelo qual são escolhidas pessoas

adaptadas à determinada ocupação ou esquema operacional.” Assim, os termos recrutamento e seleção, embora ainda sejam erroneamente usados como sinônimos, referem-se a duas práticas que se complementam e que juntas formam o processo de seleção de pessoas.

Chiavenatto (2009, p. 172) argumenta, ainda, que selecionar pessoas consiste em “[...] uma busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização.”

Os autores Robbins, Judge e Sobral (2010) citam que há diferentes etapas do processo de seleção. Na etapa de seleção inicial, têm-se as primeiras informações que os candidatos fornecem, como currículos e cartas de recomendação, também podem ser feitas consultas a outras empresas quanto ao histórico de empregos do candidato. Na segunda etapa, denominada seleção substantiva, são utilizados testes escritos, de desempenho e entrevistas. Já na terceira, aplicam-se métodos para a seleção contingente, que seria a realização de algum tipo de exame com o candidato.

Limongi-França et al. (2002, p. 71) destacam que “Um bom processo de recrutamento e seleção tem como vantagens a adequação potencial e a maior facilidade de negociação de metas de desempenho.” Além disso, a entrevista-seleção poderá estar beneficiando o colaborador e a empresa, uma vez que avalia o candidato no sentido de estar verificando questões como seus interesses, pretensões e expectativas. Com essa prática, o profissional poderá evitar problemas futuros, como inadequações à rotina de trabalho, frustrações e outras situações que colaborem para o desenvolvimento de doenças ocupacionais, por exemplo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é classificada como bibliográfica com enfoque na abordagem qualitativa. Este tipo de pesquisa tem como principal vantagem o “[...] fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.” Dessa forma, “Essa vantagem se torna

particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço.” (GIL, 2008, p. 50).

Além disso, é considerada qualitativa por compreender “[...] um conjunto de diferentes técnicas interpretativas que visam descrever e a decodificar os componentes de um sistema complexo de significados.” (NEVES, 1996, p. 1). Assim, posterior à pesquisa bibliográfica realizada aplicou-se a abordagem qualitativa para categorizar e analisar os resultados.

A proposta para a realização deste estudo foi a busca de artigos científicos na fonte *Scielo (Scientific Electronic Library Online)*, e para a obtenção de dados foi utilizado o descritor “Psicologia Organizacional”. Como critérios de inclusão para análise foram considerados somente estudos brasileiros, publicados em português e com data do ano 2010 a 2015. Ao seguir essas condições, foram encontradas 16 (dezesesseis) publicações, porém três foram excluídas da análise por não estarem relacionadas ao tema proposto. Por fim, foram estudados 13 artigos.

Embora no planejamento inicial tenha-se optado por analisar somente os resumos dos artigos, em alguns casos a publicação teve que ser analisada na íntegra para que fosse feita a análise dos resultados. Nessas situações, as informações não estavam contidas nos resumos, sendo necessária a leitura de todo o artigo para a coleta de informações. Em outros, algumas informações propostas na análise não estavam descritas no artigo, o que acarretou falta de informações.

Para melhor compreensão e organização, as conclusões foram subcategorizadas em: Psicologia Organizacional e do Trabalho, comportamento organizacional e qualidade de vida no trabalho e comportamento organizacional.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

A partir da interpretação, notou-se que a quantidade de publicações foi maior no ano 2010, com cinco publicações. Em sequência, 2011 e 2012 obtiveram o mesmo número de artigos, três publicações.

E em 2014, um estudo foi publicado. Em 2013, não houve registros de artigos publicados nessa base de dados.

Observou-se, também, que psicólogos são maioria quando se refere à área dos profissionais interessados no tema, porém percebe-se o interesse de pessoas do campo da Administração, Engenharia da produção, entre outras ciências e profissões. Em número, oito estudos foram realizados por psicólogos; quatro por administradores; dois por engenheiros da produção; um por enfermeiros, e em uma das publicações não possuía a informação de formação do autor. Mediante a análise, percebeu-se que três artigos foram elaborados pelo mesmo autor, dessa forma, notou-se a diversidade de publicações acerca do assunto por este profissional.

Diante disso, percebeu-se o grande interesse de profissionais da área da psicologia em relação ao assunto. Segundo Tonelli et al. (2003 apud TONETTO et al., 2008, p. 166), a atração por parte dos psicólogos é atribuída à “[...] redescoberta dessa área [...] como um veículo fértil e receptivo para a apresentação e publicação de suas pesquisas.” A partir dos resultados, nota-se que em relação à abordagem de pesquisa, 12 foram classificadas como qualitativas, e uma como quantitativa. Percebe-se a importância das duas formas de análise, já que ambas têm objetivos e características diferentes.

Pesquisas com enfoque qualitativo são frequentemente usadas em estudos na área social e da saúde. Assim, de acordo com Godoy (1995, p. 62), esta visa “[...] à compreensão ampla do fenômeno que está sendo estudado, considera que todos os dados da realidade são importantes e devem ser examinados.” Ainda segundo a autora, “O ambiente e as pessoas nele inseridas devem ser olhados holisticamente: não são reduzidos a variáveis, mas observados como um todo.” Já a pesquisa quantitativa tem por objetivo quantificar dados e torná-los possíveis de uma interpretação generalizada. “A investigação quantitativa atua em níveis de realidade e tem como objetivo trazer à luz dados, indicadores e tendências observáveis.” (SERAPIONI, 2000, p. 188).

Em relação ao método ou instrumento utilizado para coleta de dados, nos resultados, houve 13 pesquisas qualitativas. Destas, sete foram consideradas bibliográficas, em três utilizaram questionários para obtenção de dados, uma, entrevista semiestruturada, uma, busca na base de dados, uma classificou-se como experimental, e uma utilizou-se de inventários.

Já com método quantitativo, obteve-se um estudo, o qual se utilizou do método questionário para a obtenção de dados. Este tipo de pesquisa direciona o estudo para a delimitação que anteriormente foi proposto nos objetivos da pesquisa. Dessa forma, por meio destes, coletam-se dados importantes e pertinentes ao que foi previamente elaborado pelo pesquisador. Além disso, conforme Boni e Quaresma (2005, p. 74), a utilização do questionário, por exemplo, permite “[...] atingir várias pessoas ao mesmo tempo obtendo um grande número de dados, podendo abranger uma área geográfica mais ampla [...]”

Em relação à revista em que o estudo foi publicado, três artigos localizaram-se na Revista de Administração Mackenzie, dois artigos na Revista Psicologia Ciência e Profissão, e dois, na Revista Psicologia e Sociedade. Os demais artigos foram publicados nas revistas: Psicologia em Estudo, Psicologia: Teoria e Pesquisa, Paidéia, Revista Latino-Americana de Enfermagem, Estudos de Psicologia e Revista Eletrônica de Administração. Estas fontes receberam um artigo relacionado ao tema em suas publicações.

Os resultados referentes à análise das conclusões dos artigos foram considerados como outra categoria. Entretanto, em razão de as conclusões referirem-se a temas diferenciados, novamente foram subcategorizadas. Como primeira subcategoria, consideraram cinco artigos relacionados à Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT).

A pesquisa realizada por Campos et al. (2011) investigou e concluiu que houve um aumento significativo do número de publicações anuais relacionadas à POT, bem como o interesse de pesquisadores atuais por assuntos envolvidos a “[...] questões de saúde e significado do trabalho e subjetividade.” (CAMPOS et al., 2011, p. 715).

O estudo desenvolvido por Bendassolli, Borges-Andrade e Malvezzi (2010) tem seus resultados corroborativos com os de Campos et al. (2011), pois expõe a diversificação do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil e mostra os desafios disso decorrentes.

Os autores Borges-Andrade e Pagotto (2010), com base em seu estudo, complementam a importância da criação de registros e publicações sobre as práticas dos profissionais atuais; colocam que além dos meios de divulgação da área da Administração, a Psicologia precisa investir na exposição de suas experiências, a fim de disseminar o conhecimento. Por fim, é “[...] preciso compreender redes como uma forma privilegiada de produção intelectual”. Além disso, “[...] esta produção precisará ser ‘traduzida’ para ser compreendida por audiências formadas por gestores, trabalhadores e público em geral, e disseminada em meios que alcancem tais audiências com ligeireza e singeleza.” (BORGES-ANDRADE; PAGOTTO, 2010, p. 49).

Já o estudo desenvolvido por Bendassolli (2011) considerou que deve ser um compromisso de todas as psicologias, independente da área, a preocupação com a criação de novas práticas relacionadas ao âmbito do trabalho. Conforme o autor, o trabalho permeia todas as atuações, visto que atualmente “[...] é possível encontrar importantes contribuições [...] e sugerindo novos compromissos para a profissão, muito mais engajada com dilemas e problemas de nossa própria realidade.” (BENDASSOLLI, 2011, p. 83).

Em outro artigo escrito por este mesmo autor, há um complemento na construção do conceito de trabalho. Ele conclui que deve haver uma preocupação com a discussão sobre este tema, a fim de problematizar e “[...] estimular outras pessoas para o debate [...]” iniciado em seu estudo (BENDASSOLLI, 2012, p. 45). Ele traz para discussão o conceito de reconhecimento, o qual realiza reflexões, diversificando visões em relação ao significado desse tema aos sujeitos.

Outra subcategoria classificada foram os dados de estudos relacionados a comportamentos organizacionais. Três artigos envolveram

este assunto. Nesta análise, foram considerados comportamentos organizacionais situações como decisões estratégicas, valores, gestão, motivação e aprendizagem organizacional.

O estudo desenvolvido por Dacorso et al. (2010) trouxe contribuições sobre a tomada e a qualidade de decisões. Conforme os autores, conclui-se que para uma tomada de decisões assertiva e menos conflituosa, é necessário que o gestor conheça e aprofunde seus conhecimentos na geração de alternativas para a resolução. Eles ainda propõem estratégias citadas no artigo, pois a criatividade da decisão “[...] pode contribuir para o aperfeiçoamento de nossos executivos na difícil tarefa de tomar decisões.” (DACORSO et al., 2010, p. 78).

Como conclusão, Gosendo e Torres (2010) citam a importância dos valores organizacionais; consideram que estes se tornam elementos orientadores de esforços do sujeito-colaborador e “Além disso, fica clara a vinculação dos valores com as necessidades do contexto organizacional e as demandas externas, pontuando o rumo a ser seguido para alcance dos objetivos.” (GOSENDO; TORRES, 2010, p. 37).

Relacionada aos valores organizacionais, pode-se citar a motivação como aliada no processo de desempenho profissional. O estudo desenvolvido por Godoi, Freitas e Carvalho (2009) buscou realizar uma discussão sobre as teorias de motivação e da aprendizagem nas organizações. Para isso, os autores realizaram uma exposição de ideias afim de melhor compreensão do tema.

Como terceira subcategoria, consideraram-se os estudos relacionados à qualidade de vida na organização. Obtiveram-se cinco artigos que abordaram o tema. Atualmente o termo qualidade de vida no trabalho tem se aplicado a aspectos subjetivos como “[...] motivação, satisfação, condições de trabalho, estilos de liderança, entre outros.” (TOLFO; PICCININI, 2001, p. 167).

O estudo desenvolvido por Moura-Paula (2014) propõe o significado do silêncio no âmbito do trabalho. Ele apresenta esta palavra quando se refere à dificuldade de falar ou comunicar-se no meio laboral e cita as diversas consequências relacionadas a isso ao colaborador: estresse,

angústia, baixa autoestima, entre outras; no âmbito organizacional: absenteísmo, maior rotatividade e baixa produtividade; e no social: não denúncia às ilegalidades cometidas pelas organizações. Por fim, o artigo conclui a necessidade de entender o silêncio, debater formas, espaço de compreensão e aprendizagem. Além disso, provoca outros pesquisadores a desenvolver estudos relacionados a este fenômeno.

O assédio moral pode estar correlacionado ao silêncio no trabalho, sendo este outra problemática atual evidenciada nas organizações. A pesquisa realizada por Batistelli, Amazarray e Koller (2011), sob perspectiva da visão do Direito, considerou que operadores do Direito têm interesse em aproximar suas atuações de outras áreas, como a Psicologia. Conforme as autoras, “Através de uma atuação conjunta, pode-se avançar para um entendimento multidimensional do assédio moral no trabalho, com a possibilidade de intervenções interdisciplinares visando à erradicação deste tipo de violência.” Além disso, salientam, ainda, que a partir do estudo realizado “[...] destaca-se a importância da integração entre Direito e Psicologia para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores.” (BATISTELLI; AMAZARRAY; KOLLER, 2011, p. 44).

Outra patologia elucidada por um dos estudos foi a neurose profissional. Santos et al. (2010) trazem contribuições da patologia e a possível atuação do psicólogo nessas situações. Os autores citam sinais e sintomas para diagnóstico da doença e os relacionam com o ambiente laboral. Conforme eles, o artigo contribuiu na discussão sobre a doença para possíveis práticas de prevenção, promoção e atuação do profissional de Psicologia.

O bem-estar no trabalho foi outro tema discutido em um dos estudos analisados. Alves et al. (2012) realizaram aplicação de escalas relacionadas à satisfação no trabalho em 340 profissionais de um hospital. Concluíram que a satisfação varia entre os regimes de contratação e categorias profissionais. Os resultados revelaram níveis médios de bem-estar no trabalho, considerando que “[...] a qualidade da assistência prestada à população pode ser afetada pelo bem-estar dos servidores, assim como a própria saúde dos profissionais da Enfermagem.” (ALVES et al., 2012, p. 7).

Em relação a comprometimento, bem-estar e satisfação, Traldi e Demo (2012, p. 290) relatam que “[...] o comprometimento organizacional e afetivo foi o principal preditor do bem-estar e da satisfação no trabalho.” Em um censo desenvolvido com 104 professores de Administração de uma Universidade Federal, concluiu-se que os sujeitos da pesquisa apresentaram bons níveis de realização no trabalho e afetos positivos prevalentes em relação aos afetos negativos. Conforme os autores, além de realizar este levantamento de dados, a pesquisa “[...] contribuiu tanto para a produção acadêmica das áreas da Psicologia e Comportamento Organizacional, quanto para a tomada de decisão quanto às políticas de gestão dos professores pesquisados.” Contudo, foi possível concluir também “[...] que docentes e discentes possam desfrutar de um melhor ambiente de aprendizagem e produção do conhecimento.” (TRALDI; DEMO, 2012, p. 290).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos resultados desta pesquisa, nota-se que a Psicologia Organizacional e do Trabalho está sendo o foco de estudiosos da área. O ano 2010 foi quando houve mais pesquisas publicadas, porém os anos seguintes mantiveram quantidade considerável de estudos.

Ao analisar os métodos utilizados nos estudos, a maioria foi classificada como bibliográfica. Entende-se a relevância deste tipo de método, pois serve como orientação e base para as práticas pertinentes a esta área. Por outro lado, percebe-se a escassez de relatos de experiências desenvolvidas por psicólogos e outros profissionais. Por ser uma das práticas mais antigas da Psicologia enquanto ciência, sabe-se que há uma diversidade de ações desenvolvidas pelos profissionais, mas que infelizmente não são expostas e/ou publicadas para serem compartilhadas.

Outra questão a ser concluída é o fato de os estudos se referirem a temas semelhantes, o que faz com que a Psicologia Organizacional e do Trabalho seja percebida como restrita e limitada com base nessa análise. Os dados evidenciam a falta de estudos em outras frentes consideradas

pertinentes, como planejamento estratégico de recursos humanos, por exemplo.

A partir da análise, observa-se, ainda, a importância de pesquisar em outras fontes de dados. Neste estudo optou-se por delimitar somente uma fonte de dados, o que deixa o resultado aprofundado sobre o tema, porém restrito. Assim, sugere-se a continuidade desta pesquisa tendo a possibilidade de ela ser ampliada para outras bases de dados.

E, por último, instigam-se os profissionais da área a divulgar suas práticas desenvolvidas nas organizações. A exposição de experiências permite o aprimoramento dessas práticas, a comprovação da teoria na prática e a discussão da teoria, além de possibilitar bases para outros estudos.

REFERÊNCIAS

ALVES, P. C. et al. Avaliação do bem-estar no trabalho entre profissionais de enfermagem de um hospital universitário. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 20, n. 4, jul./ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692012000400010&lng=en&nr m=iso&tlng=pt>. Acesso em: 30 jul. 2015.

BANOV, M. R. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BATTISTELLI, B. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H. O assédio moral no trabalho na visão de operadores do direito. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 23, n. 1, jan./abr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100005&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2015.

BASTOS, A. V. B.; GOMES, W. B. Polaridades conceituais e tensões teóricas no campo da Psicologia: o falso paradoxo indivíduo/coletividade. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 32, n. 3, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932012000300011&lang=pt>. Acesso em: 01 ago. 2015.

BENDASSOLLI, P. F. Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Florianópolis, v. 23, n. 1, jan./abr. 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822011000100009&lang=pt>. Acesso em: 01 jul. 2015.

BENDASSOLLI, P. F. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, jan./mar. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000100005&lang=pt>. Acesso em: 01 ago. 2015.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; MALVEZZI, S. Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 15, n. 1, set./dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2010000300008&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2015.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**, v. 2, n. 1, p. 68-80, jan./jul. 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/viewFile/18027/16976>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

BORGES-ANDRADE, J. E.; PAGOTTO, C. do P. O estado da arte da pesquisa brasileira em Psicologia do Trabalho e Organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, DF, v. 26, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722010000500004&lang=pt>. Acesso em: 25 jul. 2015.

CAMPOS, D. C. de. **Atuando em Psicologia do Trabalho, Psicologia Organizacional e Recursos Humanos**. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2008.

CAMPOS, K. C. de L. et al. Psicologia organizacional e do trabalho – retrato da produção científica na última década. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 31, n. 4, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004&lang=pt>. Acesso em: 01 jul. 2015.

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

CHIAVENATTO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

COELHO-LIMA, F.; COSTA, A. L. F.; YAMAMOTO, O. H. O exercício profissional do Psicólogo do Trabalho e das Organizações: Uma revisão da produção científica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 21-35, jul./dez. 2011. Disponível em: <[http://www.sbpot.org.br/sbpot2/pdf/Coelho-Lima,%20Costa%20e%20Yamamoto%20\(2011\).pdf](http://www.sbpot.org.br/sbpot2/pdf/Coelho-Lima,%20Costa%20e%20Yamamoto%20(2011).pdf)>. Acesso em: 25 jul. 2015.

DACORSO, A. L. et al. A qualidade das alternativas em decisões estratégicas: um estudo sobre criatividade e completude em decisões empresariais. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 6, nov./dez. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712010000600005&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2015.

FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

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

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901995000400008&script=sci_arttext>. Acesso em: 01 jul. 2015.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. dos R. (Org.). **Psicologia do Trabalho e gestão de recursos humanos**: estudos contemporâneos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GOSENDO, E. E. M.; TORRES, C. V. Influência dos valores organizacionais sobre estilos de gerenciamento em empresas de pequeno porte. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20 n. 45, jan./abr. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2010000100005&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2015.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. et al. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

MONTEIRO, L. G. et al. Perfil dos Psicólogos Inscritos na Subseção Leste do CRP-04. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 34, n. 4, out./dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932014000400864&lang=pt>. Acesso em: 01 ago. 2015.

MOURA-PAULA, M. J. de. Silêncio nas organizações: uma revisão e discussão da literatura. **RAM – Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 15, n. 5, set./out. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712014000500002&lang=pt>. Acesso em: 01 jul. 2015.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades. **Caderno de pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 3, 1996. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/cad-pesq/arquivos/C03-art06.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. Tradução Rita de Cássia Gomes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

ROTHMANN, S. **Fundamentos da psicologia organizacional e do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SANTOS, L. C. et al. Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 30, n. 2, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000200003&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2015.

SATO, L.; SCHMIDT, M. L. S. Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 2, p. 365-371, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/epsic/v9n2/a19v9n2.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2015.

SERAPIONI, M. Métodos qualitativos e quantitativos na pesquisa social em saúde: algumas estratégias para a integração. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 187-192, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232000000100016&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 01 jul. 2015.

TRALDI, M. T. F.; DEMO, G. Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 18, n. 2, maio/ago. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112012000200001&lang=pt>. Acesso em: 01 ago. 2015.

TOLFO, S. da R. PICCININI, V. C. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 1, p. 165-193, jan./abr. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v5n1/v5n1a10.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2015.

TONETTO, M. R. A. et al. Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil: Desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165-173, 2008. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/museupsi/lafec/05.pdf>>. Acesso em: 25 jul. 2015.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO NA ENFERMAGEM: TEORIA DE SVEIBY

Débora Salomão Pelegrini*
Márcia Marcondes Diniz de Freitas**
Mery Cristina Cozer***
Eliane Salete Filippim****

Resumo

Neste estudo objetivou-se analisar as práticas de transferência de conhecimento do corpo de enfermagem em organização hospitalar do Extremo-Oeste de Santa Catarina, sob o enfoque das teorias de Karl Eric Sveiby (1998) e de Amitai Etzioni (1974). Os objetivos específicos foram identificar práticas de transmissão ou disseminação de conhecimento, contrapor as práticas à teoria de Sveiby (1998), com base na teoria de Etzioni (1974) e propor melhorias em relação à transmissão e disseminação de conhecimento entre os pares. Foi utilizada a abordagem qualitativa e a pesquisa descritiva, por meio de dados, documentos, observação e entrevistas. A transmissão de conhecimento na organização é prejudicada pela deficitária estrutura formal de transferência de conhecimento e pela

* Pós-graduada em Educação Profissional na área da Saúde (Enfermagem) pela Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca; Graduada em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de São Miguel d'Oeste; mestranda do Programa de Mestrado Profissional em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; dborapelegrini@yahoo.com.br

** Pós-graduada em Direito Tributário pela Universidade Anhanguera; Graduada em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Joaçaba; Graduada em Administração (Habilitação em Hospitalar) pela União Educacional de Brasília; mestranda do Programa de Mestrado Profissional em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; marcia.freitas@unoesc.edu.br

*** Pós-graduada em Iluminação de Design pelo Centro de Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão Oswaldo Cruz; Graduada em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Xanxerê; mestranda do Programa de Mestrado Profissional em Administração pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; merycristina.cozer@unoesc.edu.br

**** Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina; Mestre em Gestão de Negócios e Formação Profissional pela Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales, Argentina; Professora do Programa de Mestrado Profissional em Administração na Universidade do Oeste de Santa Catarina; eliane.filippim@unoesc.edu.br

inexistência de planejamento estratégico da organização e de gestão do conhecimento. Foram propostas ações simples e pontuais para o desenvolvimento organizacional.

Palavras-chave: Práticas. Transferência. Conhecimento. Hospital.

1 INTRODUÇÃO

Neste estudo tem-se como objetivo analisar as práticas utilizadas para a transferência de conhecimento do corpo de enfermagem em uma organização hospitalar do Extremo-Oeste catarinense, sob o enfoque das teorias de Karl Eric Sveiby (1998) e de Amitai Etzioni sobre a complexidade das organizações.

O setor de saúde brasileiro, seguindo a tendência dos países desenvolvidos, tem adotado o modelo de mercado com vistas à sustentabilidade, por meio da busca pelo equilíbrio econômico financeiro, posicionamento estratégico e modelos de gestão (MALIK; TELES, 2001). No entanto, nota-se que organizações hospitalares são complexas na medida em que envolvem diversas categorias profissionais autônomas em um mesmo ambiente.

Uma empresa baseada em conhecimento é uma organização de aprendizagem que reconhece o conhecimento como um recurso estratégico e cria conhecimento que pode ser processado internamente e utilizado externamente, aproveitando o potencial de seu capital intelectual, em que o trabalhador do conhecimento é o componente crítico (GARVIN, 1993).

Nesse sentido, as práticas utilizadas pela organização no que se refere à transferência ou disseminação de conhecimento são essenciais para a garantia da segurança do paciente em relação aos serviços de saúde prestados por toda a equipe em um hospital. Diante desse contexto, neste estudo realizou-se uma observação mais próxima em relação ao corpo de enfermagem de um hospital situado no Extremo-Oeste do Estado de Santa Catarina.

A relevância do estudo pode ser observada pela interação entre a prática organizacional e a teoria, ou seja, em que medida a teoria aplicada pode contribuir para sugerir a melhoria das práticas de disseminação de conhecimento na organização. A principal questão observada na organização e que motivou o estudo, sob o ponto de vista da gestão do conhecimento, é a interferência do corpo administrativo nas questões do corpo técnico, em especial na enfermagem. O conhecimento demonstra-se nas práticas cotidianas do corpo técnico na resolução dos problemas, dessa forma, a disseminação do conhecimento, que permite a incorporação e difusão de conhecimento entre a equipe de enfermagem e as demais, favorece as práticas de assistência ao paciente.

A organização demonstra ter dificuldades para implementar melhorias advindas da transmissão de conhecimento entre as categorias funcionais, por isso, o estudo iniciou com o corpo de enfermagem, porque está diretamente vinculado à prestação de serviços ao paciente de forma mais próxima e ininterrupta. Assim, uma das possibilidades do estudo é desenvolver ou propor alternativas para melhorar a transmissão de conhecimento no corpo de enfermagem primeiramente, iniciando o processo na organização como um todo. Assim, além do objetivo principal, foram determinados três específicos, quais sejam: identificar práticas de transmissão ou disseminação de conhecimento, contrapor as práticas identificadas à teoria de Sveiby e à teoria de Etzione e propor melhorias em relação à transmissão e disseminação de conhecimento entre os pares.

2 CONTEXTO E A REALIDADE INVESTIGADA

O hospital lócus do estudo iniciou suas atividades em 1968, em um município do Extremo-Oeste de Santa Catarina, que em 2015 possuía em torno de 36 mil habitantes. Desde sua inauguração, o hospital tem exercido papel relevante e hegemônico na saúde da região, no entanto teve períodos de declínio em decorrência da concorrência. Em 2004, mudou de direção e iniciou uma nova fase de expansão administrativa e médica.

Assim, melhorias e investimentos em treinamento dos profissionais, adequações físicas e tecnológicas tornaram-se mais constantes, o que tornou o hospital referência do Extremo-Oeste catarinense.

Dessa forma, a organização tem fortalecido a sua marca com base em inovação tecnológica, hotelaria e assistência médica. Tem definida como missão: assegurar saúde de qualidade, buscando sempre a inovação tecnológica, eficiência e comodidade para pacientes e colaboradores; sua visão é: ser uma rede de hospitais e centros de diagnósticos avançado tornando-se referência no Brasil; e seus valores são: confiabilidade, compromisso, empreendedorismo, inovação, ousadia, desenvolvimento humano, sustentabilidade econômica e responsabilidade social e ambiental.

Em 2015 o município abrigava três hospitais, sendo um mantido pelo Governo Estadual para atendimento público e dois particulares. O hospital não é credenciado ao Sistema Único de Saúde (SUS). O atendimento conveniado com o município é realizado somente para o plantão de urgência e emergência. Ainda, atende ao convênio com planos de saúde. As especialidades atendidas pelo hospital são: angiologia, cardiologia, clínica médica/medicina interna, gastroenterologia, ginecologia, nefrologia, neurocirurgia, neurologia, nutrição, nutricionista, obstetrícia, odontologia, oftalmologia, ortopedia e traumatologia, otorrinolaringologia, pediatria, pneumologia e urologia.

Trata-se de um hospital que disponibiliza 15 leitos. É considerado de média complexidade quanto aos serviços oferecidos, que incluem atendimento cirúrgico e anestésico (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2007, p. 47). Assim, realiza-se constante investimento, mas há muito para evoluir em termos de transferência de conhecimento para se atingir um serviço de melhor qualidade e com segurança médica.

Tabela 1 – Número de funcionários

Setor	N. de funcionários
Enfermagem	16
Higienização	6
Faturamento	2
Administração	2
Farmácia	2
Copa e cozinha	5
Recepção	2
Laboratório	3
Manutenção	1
Total	39

Fonte: os autores.

A partir da hierarquização existente, praticamente horizontal, a proximidade entre chefia e subordinado é maior. No entanto, são categorias profissionais diferentes, o que eventualmente pode resultar em resistências intercategorias. Nesse sentido, Tronchin, Melleiro e Takahashi (2005) ensinam que o cuidado ao paciente realizado por grupos heterogêneos de profissionais em razão da sua formação educacional distinta revela-se como uma dificuldade do trabalho em equipe, interferindo na qualidade dos serviços prestados.

O foco principal neste trabalho foi a percepção do corpo de enfermagem sobre o tema. No entanto, buscou-se investigar o comportamento dos médicos, na visão do corpo de enfermagem porque estes têm “[...] dificuldades de repartir seu poder, em aceitar normas de disciplina coletiva, em ouvir sugestões ou recomendações.” Isso por “[...] serem formados ou deformados ao longo dos anos de sua preparação acadêmica para estar capacitados a exercer, a cada momento, decisões que envolvem a vida e a morte das pessoas.” (GONÇALVES, 1998, p. 82).

2.1 METODOLOGIA

Neste estudo qualitativo teve-se como objetivo central analisar as práticas de transferência de conhecimento do corpo de enfermagem de uma organização hospitalar do Extremo-Oeste catarinense, sob o enfoque da teoria de Karl Eric Sveiby (1998) e da teoria de Amitai Etzioni (1974) sobre a complexidade das organizações. A origem do estudo ocorreu com base na observação empírica e foi norteadada pela seguinte questão de pesquisa: quais são as práticas de disseminação ou transferência de conhecimento utilizadas pelo corpo de enfermagem de uma organização hospitalar situada no Extremo-Oeste de Santa Catarina?

Os hospitais possuem uma característica particular em relação às demais organizações. Primeiramente porque tratam de um dos bens mais caros ao ser humano – a saúde – e, portanto, em regra geral, em um momento emocional familiar de vulnerabilidade. Ademais, contemporaneamente, em nível mundial, os hospitais e profissionais passaram por um movimento que inclui novos conhecimentos médicos, diferentes abordagens terapêuticas, novos fatores de risco de agravo à saúde e crescente incorporação de novas tecnologias à prática assistencial (GONÇALVES, 1998).

Optou-se por um estudo de caso do tipo descritivo, possibilitando aos pesquisadores a aproximação teórica e prática em relação ao tema para fins de pesquisa científica e sua contextualização regional. De acordo com Yin (2005), o estudo de caso descritivo possibilita a descrição de fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto real.

Dessa forma, foi escolhida uma organização hospitalar de médio porte, que presta atendimentos ambulatoriais, emergenciais e de cirurgias de até médio porte. Por se tratar de uma organização complexa e de uma região distante dos grandes centros do conhecimento, cabe mensurar como está ocorrendo a manutenção do conhecimento para a sua sustentabilidade.

Trata-se de um estudo de caso intrínseco, conforme Stake (2000), para atingir melhor compreensão de um caso apenas pelo

interesse despertado por aquele caso particular, sem a finalidade de construir uma teoria, mas por interesse em si. Assim, questões centrais como a formulação da questão de pesquisa, saber ouvir, conhecer o tema e ser flexível são essenciais para o melhor andamento da pesquisa. Dessa forma, foi realizado o estudo teórico dos autores de base, Sveiby (1998) e Etziona (1974), como também o conhecimento *in loco* da organização e um planejamento temporal para a realização da pesquisa, a qual utilizou a entrevista.

Neste estudo utilizaram os seguintes procedimentos: entrevistas, observação de campo e análise de documentos. Quanto aos documentos fez-se a verificação da existência de manuais de rotinas e protocolos. Também foi realizada a observação do ambiente e da estrutura física da organização, sendo observados os seguintes pontos: murais, circulares escritas e momento temporal de passagem de plantões. Simultaneamente, realizou-se a entrevista focada, para a qual as perguntas foram previamente formuladas conforme Sveiby (1998).

A coleta de dados foi realizada com a consulta aos documentos institucionais para a transmissão do conhecimento e manutenção de procedimentos-padrão e de protocolo orientado por órgãos públicos da área da saúde, como: procedimento operacional padrão, manuais de rotinas, protocolos de creditação e registro das reuniões de equipe e por setor.

A técnica de observação não participante, sistemática e semiestruturada foi realizada no local de trabalho do corpo de enfermagem. Conforme Moreira (2004), na observação não participante os sujeitos não sabem que estão sendo observados, porque o observador não interage com o objeto da observação. E, para Godoy, Bandeira de Mello e Silva (2006), a observação sistemática refere-se à definição prévia do que será observado, aos pontos relevantes e ao momento de observação do fenômeno. Ou seja, o pesquisador escolhe previamente o fenômeno e o foco para a análise, elabora um plano com as categorias de análise, constrói objetivos prévios à pesquisa e realiza uma observação controlada. Assim, buscou-se observar as trocas de plantões e o modo de repasse das informações do paciente e do setor, as reuniões do corpo

de enfermagem e as práticas em relação às chamadas para atendimento ao paciente, sem adentrar no seu quarto. Também foram observadas as questões de comunicação entre o corpo de enfermagem e os médicos no horário de visitas médicas.

A entrevista foi o instrumento de coleta mais utilizado, considerando que com ela foram abordados os aspectos de transmissão de conhecimento sob a luz teórica. A entrevista se constituiu de duas partes: caracterização individual com os dados pessoais, profissionais e formativos e percepção do corpo de enfermagem sobre as práticas de disseminação ou transferência de conhecimento. A aplicação da entrevista foi realizada em espaço próprio e sem interferência hierárquica; foi aplicada a 12 das 16 enfermeiras (gênero feminino) do corpo de enfermagem. Os sujeitos de pesquisa foram, portanto: uma gerente de enfermagem, três enfermeiras graduadas e oito técnicas de enfermagem, as quais autorizaram expressamente a realização e gravação das entrevistas. Os nomes não estão mencionados para garantir a confidencialidade. Após coleta e transcrição, os dados foram analisados buscando deixar emergir temas aglutinadores e recorrentes na fala dos sujeitos de pesquisa e colhidos no campo empírico observado.

Os dados coletados foram analisados tendo como base as inter-relações de sujeitos no seu ambiente natural e o fenômeno em curso. Logo, a análise dos resultados foi consolidada a partir dos quesitos advindos da literatura frente aos discursos utilizados pelas entrevistadas, por meio da observação e da análise de documentos.

2.2 DIAGNÓSTICO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Primeiramente, cabe ressaltar que organizações hospitalares são consideradas complexas, nas quais, conforme Etzione (1974), há uma ordem social, ou seja, uma espécie de consentimento, que consiste no poder coercivo, remunerativo e normativo. Os empregadores utilizam o aspecto estrutural e emocional para controlar os subordinados. Assim, Etzione (1974) cria três espécies de organizações, quais sejam: coerciva,

utilitária e normativa. O hospital enquadra-se como utilitário normativo porque atua pelo poder remunerativo, incentivando a permanência dos funcionários por motivos econômicos e, ao mesmo tempo, pela participação moral, em que a permanência ocorre pela crença e motivação nos valores morais.

A direção geral do hospital empreende ações, mas não possui um planejamento ou outro documento formal; em razão disso, as decisões são tomadas de maneira mais informal do que o razoável. Isso foi observado nas entrevistas quando o corpo de enfermagem relatou que as ações não são claras e, no caso de serem alteradas, parecem sem fundamento para o grupo.

São realizadas algumas reuniões pontuais, no sentido de orientar os grupos de trabalho conforme a abordagem estratégica do hospital e a cultura organizacional e de tratar de assuntos de interesse geral. Essas reuniões ocorrem entre a hierarquia superior e as gerências, que não são objeto deste estudo, e também entre a gerência e o corpo de enfermagem, para repassar informações.

Pode-se observar que a ausência parcial ou total do planejamento estratégico é um fator de influência direta nas práticas de disseminação de conhecimento na organização e no desenvolvimento de um ambiente inspirador para a criação de conhecimento e inovação (NONAKA; TAKEUCHI, 1997; DAVENPORT, 1999; SENGE, 1990; TERRA, 2000).

O maior problema identificado pelas equipes de trabalho e mencionado nas entrevistas realizadas para este estudo técnico é em relação à transferência de conhecimento e à interferência da administração do hospital nas rotinas de enfermagem. Apontaram que essa interferência ocorre por vários motivos, como regras administrativas para funcionários, remanejamento de funcionários de uma equipe para outra ou alterações de rotinas. Essa questão relatada, que concerne às relações internas, refere-se à centralização das decisões de ordem operacional para a implementação de estratégias, tornando a organização burocrática e apontando para a resistência a mudanças. Diante disso, observa-se nos relatos a percepção da imobilidade do corpo funcional e

a sua distância em relação à alta direção em razão da centralização do poder, o que resulta na sensação de marginalidade dos profissionais de enfermagem em relação às mudanças e ao processo decisório.

Simon (apud LACOMBE; HEILBORN, 2003) faz observações sobre as decisões programadas e não programadas, em que as programadas são as decisões repetitivas com diretrizes sistemáticas estabelecidas (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI, 1998). As decisões não programadas são de baixa frequência e não se enquadram nos procedimentos rotineiros ou sistêmicos (MEGGINSON; MOSLEY; PIETRI, 1998). No entanto, os autores indicam a tomada de decisão participativa quando se refere a grupos heterogêneos, em razão do conhecimento, criatividade, desafios e apoio. Assim, as decisões não são exclusivamente tomadas pela alta administração.

Como o hospital em estudo possui um quadro pequeno de enfermagem, favorecendo o contato direto mais ágil, observou-se que não há um delineamento definido a respeito da execução de estratégias, táticas e decisões operacionais entre a gerência de enfermagem e os enfermeiros assistenciais, contudo há interferência recorrente da diretoria técnica do hospital sobre o corpo de enfermagem.

Por outro lado, a enfermagem possui um perfil mais adepto ao trabalho em equipe, próprio da cultura profissional. No hospital observado, a gerência de enfermagem repassa para seus subordinados as informações da direção, mas, ao mesmo tempo, o trabalho da enfermagem parece de autonomia porque depende de ordens e decisões médicas.

A pesquisa demonstrou que a transferência de conhecimento na organização ocorre, eminentemente, pelo diálogo entre enfermeiras e equipe. No entanto, constatou-se uma dificuldade na disseminação de conhecimento pela organização que, a princípio, parece ser causada pela forma de organização dos plantões, conforme os relatos, pois no dia a dia não há ações efetivas para a melhoria na comunicação interna.

Nesse sentido, Mintzberg (2000) considera que uma das estratégias gerenciais deve ser a negociação e a comunicação intensiva por meio dos grupos internos, sobretudo no caso das organizações de

saúde, em especial os hospitais, cujo bom funcionamento depende principalmente de seus operadores, ou seja, cada profissional que o compõe a equipe tem um papel importante na dinâmica do negócio, por isso, o poder deve ser compartilhado.

Nos relatos apurou-se que o profissional de enfermagem tem maior número de contatos diários com o paciente internado do que o próprio médico, inclusive, é responsável por todos os cuidados com o paciente e por procedimentos especializados, além de ser passível a diálogos e questionamentos dos pacientes. Também fazem os registros em prontuários e eventualmente conduzem procedimentos como pré-diagnóstico de algumas situações. Em razão disso, um dos fatores críticos da organização é a importância do treinamento e desenvolvimento profissional. Embora todo o corpo de enfermagem tenha participado de treinamentos técnicos, as entrevistadas declararam que desconhecem a existência de uma política de treinamento e desenvolvimento profissional no hospital. E os relatos da gerência sugerem que a avaliação do resultado desta prática ocorre a partir da percepção empírica, sem método estruturado para este fim. Nesse contexto, a gerência relatou que os cursos promovem alguma evolução, mas é difícil quantificar ou expor objetivamente, bem como servir de base para propor novas ações.

As entrevistadas enfermeiras relataram a participação em palestras, treinamentos teóricos e práticos, discussão em equipe e educação continuada. No entanto, afirmaram que o maior esforço é focado apenas no repasse de informações das chefias para as técnicas de enfermagem. Relataram, ainda, a resistência da equipe em relação a aceitar as mudanças, sobretudo quando há alteração na rotina. Também há distorção de informações, pois não existe um canal oficial de comunicação, e, por vezes, a comunicação ocorre para somente parte da equipe. Ressalte-se que o nível técnico é o grupo funcional do hospital que tem mais acesso aos treinamentos básicos.

Os investimentos em equipamentos modernos para a enfermagem são restritos, delimitando uma fronteira às inovações da área tanto para o hospital, internamente de forma profissional, quanto

para a evolução dos profissionais locais. Ao mesmo tempo, os cursos para aprendizagem de técnicas de última geração são raros, considerando-se a dificuldade de acesso a grandes centros urbanos que possibilitam a frequência nesses cursos. Nesse sentido, os relatos evidenciam que não está sendo criado um ambiente favorável à inovação e ao aprendizado e há pouco incentivo ao trabalho em equipe e à integração horizontal (NONAKA; TAKEUCHI, 1997; EDVINSON; MALONE, 1998; STEWART, 1998; SVEIBY, 1998). Na mesma medida, a retenção de funcionários tem como fator crítico a participação e a possibilidade de crescimento profissional, na medida em que os funcionários podem atuar como disseminadores da cultura de mudanças e inovação. (EDVINSSON; MALONE, 1998; TERRA, 2000).

Os membros do corpo de enfermagem relataram que nunca participaram de visitas de *benchmarking* e desconhecem alguém que já tenha participado de alguma. Também não são promovidos grupos de discussão e troca de experiências entre os profissionais dos hospitais da região ou do município. Essas comunidades de práticas espontâneas e informais podem envolver pessoas de dentro e fora da organização, objetivando a troca de experiências e novas abordagens para questões comuns, portanto, são relevantes para o processo de disseminação e transferência de conhecimento nas organizações (LIEVROUW; FINN, 1996).

Os sujeitos de pesquisa relataram que há, eventualmente, reunião entre a própria categoria de enfermagem para discutir determinado assunto e trocar experiências, mas que em decorrência do tempo envolvido e da falta de pessoal para a continuidade dos atendimentos aos pacientes, é bastante espaçado o período entre estes eventos e com tempo mínimo de discussão.

Os relatos demonstram que não há uma forma de comunicação formal e eficiente, como, por exemplo, a intranet; é realizada utilizando-se um mural em cada posto de enfermagem com o objetivo de socializar novas normas ou protocolos de aplicação imediata. Não são adotados grupos de trabalho ou pesquisa sobre temas de interesse do hospital ou

do corpo de enfermagem, os quais poderiam propiciar a disseminação do conhecimento.

Outro fator revelado pelos relatos é que as atividades exercidas pelo corpo de enfermagem são uniformes, em sua média, a respeito do manuseio do paciente e das medicações. Contudo, alguns procedimentos são distribuídos conforme uma hierarquização em razão do tempo de atuação de cada profissional, ou seja, os profissionais mais antigos podem realizar procedimentos de maior complexidade no paciente. Isso permite maior segurança no atendimento assistencial ao paciente. Logo, as rotações de funções são limitadas, porque dependem basicamente dessa lógica.

Os relatos evidenciaram que a organização incentiva a sistematização das melhores práticas dos procedimentos de enfermagem por meio de registro formal, mas esta ainda é incipiente, e na prática percebe-se que são ações isoladas no tempo e espaço. Novamente, denota-se a falta de estruturação formal do planejamento estratégico para apoiar e subsidiar essas ações.

As entrevistadas afirmaram que a política de recursos humanos não é definida e existem muitas contradições em razão da centralização já descrita. Não existe banco de talentos e não há intenções de implementar a gestão de competências. Ou seja, as entrevistadas relataram que a organização não possui um cadastro individual dos enfermeiros com as suas competências e habilidades descritas com a finalidade de melhor utilizá-los em prol da organização e da comunidade.

De acordo com a gerência de enfermagem, a direção tem a intenção de aperfeiçoar os talentos internos, mas ainda sem ações claras. Complementa que a retenção de talentos ocorre exclusivamente por salário, acomodação do funcionário e mercado de trabalho limitado. Denota-se a inexistência de incentivos funcionais, como plano de cargos e salários, para o desenvolvimento de competências individuais necessárias à organização, considerando que apenas 5% das entrevistadas entendem o contrário.

Observou-se que o papel do setor de recursos humanos é relegado à admissão e demissão e a procedimentos operacionais complementares

de controle do pessoal. Para Terra (2000), a adoção de práticas de gestão que resultem no desenvolvimento do conhecimento também podem ser entendidas como práticas de gestão do conhecimento.

Não se evidenciou nos relatos a preocupação da organização em verificar a percepção do corpo de enfermagem sobre o valor dos produtos ou serviços junto a clientes internos e externos, ou seja, desconsiderando os diferenciais competitivos agregados a seus produtos e serviços. Os ativos invisíveis de uma organização, para Sveiby (1998), são a competência individual do funcionário (escolaridade, experiência e capacidade de resolver problemas práticos), a estrutura interna (patentes, conceitos e modelos) e a estrutura externa (clientes, fornecedores e imagem da organização). Ou seja, nas organizações do conhecimento o poder não se origina mais no nível hierárquico, mas no próprio conhecimento, que passa a estabelecer novos perfis profissionais para os trabalhadores do conhecimento. No caso em questão, o funcionário tem papel preponderante na organização, pois o conhecimento é aplicado continuamente na rotina.

A transferência do conhecimento ocorre por meio da informação ou tecnologia quando transfere informações articuladas, estáticas, rápidas, codificadas e de fácil distribuição em massa, independente de quem seja o detentor do conhecimento. Por outro lado, a tradição e a cultura também propiciam a transferência de capacidades ou competências (SVEIBY, 1998).

Nesse sentido, foi construído o Quadro 1, demonstrativo das principais práticas na organização, conforme a teoria de Sveiby (2001), que estudou como avaliar o profissional que agrega valor para as organizações e, para tanto, defende que os profissionais podem ser captadores, mentores ou executores. Os captadores são responsáveis por atrair os clientes, os mentores são os consultores internos, e os executores são os novatos responsáveis pelo trabalho pesado. Para tanto, a administração seleciona indicadores baseados nos seus objetivos estratégicos, objetivando medir quatro componentes principais: crescimento, renovação, eficiência e estabilidade.

Sveiby (1998) referiu-se à gestão do conhecimento como uma ferramenta gerencial para administrar a informação e agregar-lhe valor, ou seja, a capacidade de disseminar a cultura do aprendizado em toda a organização por meio do compartilhamento de experiências e conhecimentos obtidos pelas pessoas. Para tanto, utiliza verbos para representar práticas: obter, utilizar, aprender, contribuir, avaliar, construir, manter e descartar o conhecimento. Ele entendia que mais que a valorização total da empresa, o conhecimento é a base da estrutura interna e externa, com dois outros intangíveis, quais sejam, os clientes e os fornecedores.

Sveiby (1998) criou etapas de implantação, ou pilares, para a gestão do conhecimento:

- a) identificar os ativos de conhecimento da empresa verificando onde está o ativo de conhecimento, em que ele consiste, o seu uso, em que forma se apresenta e quão acessível é;
- b) analisar como o conhecimento pode agregar valor com base nas oportunidades de uso do ativo de conhecimento, nos efeitos deste uso, nos obstáculos a este uso e em como o valor da empresa seria aumentado;
- c) especificar as ações necessárias para otimizar a utilização e agregação de valor, de forma a planejar as ações para usar o ativo de conhecimento, aplicar essas ações e monitorá-las;
- d) revisar o uso do conhecimento para assegurar a agregação de valor, monitorando os resultados, verificando se produziu agregação de valor desejado e se criou novas oportunidades.

Sveiby (2001) propôs que os ativos intangíveis são representados pelos seguintes pilares:

- a) competência dos empregados: refere-se à sua capacidade de agir diante das situações internas e externas à organização, sobretudo no relacionamento com os elementos que compõem a estrutura externa (clientes, fornecedores, parceiros, governo);
- b) estrutura externa: refere-se ao relacionamento mantido pela organização com os elementos externos, como clientes, parceiros e fornecedores, bem como a imagem da organização no mercado;
- c) estrutura interna: refere-se aos processos internos, aos manuais, aos sistemas administrativos e de produção, às normas, mas, sobretudo, à cultura organizacional.

Assim, relacionam-se no Quadro 1 as práticas (in)existentes na organização em relação a esses pilares.

Quadro 1 – Práticas de transferência de conhecimento conforme Sveiby (1998)

Transferência de conhecimento	Prática da organização observada
Entre indivíduos	<ul style="list-style-type: none"> - Palestras sobre temas afetos. - Treinamento teórico e prático (PCR, curativos, sondagem vesical, administração de medicamentos pós sonda, NG/SNE). - Discussão em equipe sobre evoluções/forma de atendimento/forma como fazer convênios/ normas CCIH - Educação continuada.
<p>Da estrutura interna para a estrutura externa</p> <p>De indivíduos para a estrutura externa</p> <p>Da estrutura externa para os indivíduos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Não há evidências de que há transferência de conhecimento da estrutura interna para a externa. Não foram relatadas interações entre a organização e a sociedade ou entidades da área. - Os relatos são de participação de eventuais cursos externos, quando há troca de conhecimento. Mas não há uma evidenciação do corpo de enfermagem para outras organizações, exceto pela gerência de enfermagem, a qual eventualmente participa de maiores interações com a sociedade. - Cursos e treinamentos externos, tanto da gerência, corpo de enfermagem quanto dos técnicos em enfermagem. A gerência de enfermagem tem maior acesso às organizações e entidades do meio externo, sendo a principal forma de transferência de conhecimento do externo para o indivíduo.
Da estrutura externa para a interna	<ul style="list-style-type: none"> - Neste caso ocorre somente a nível da gerência de enfermagem, que acessa estudos de casos e eventualmente participa de reuniões a nível de entidades públicas ou acadêmicas e repassa as informações para enfermeiras e técnicos. Não há relato de utilização do benchmarking ou grupos de discussão.
<p>Dentro da estrutura interna</p> <p>Da competência individual para a estrutura interna</p> <p>Da estrutura interna para a competência individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Não há registro de banco de dados ou registros históricos de casos ocorridos na organização, exceto os próprios prontuários médicos que são arquivados e não analisados. Como também não há uma estrutura formal para a gestão do conhecimento. - A transferência do conhecimento por meio da competência individual para a estrutura interna ocorre de forma não estruturada, com ações não sistematizadas. Não se ressalta a competência individual por meio de incentivos a benefícios salariais e outros. - O relato refere-se ao seguimento aos manuais de procedimentos. - Não se visualiza estrutura de transferência, como um portal, mas apenas a utilização do mural da enfermaria.

Fonte: os autores.

2.3 ANÁLISE DA SITUAÇÃO-PROBLEMA E RECOMENDAÇÃO

Diante dos dados colhidos com os sujeitos de pesquisa, da observação e da análise de documentos, o que se verifica em relação à organização objeto de estudo é que a essência da problemática de disseminação ou transferência do conhecimento está na ausência de um planejamento estratégico formalizado.

Logo, a partir da observação realizada, na medida em que a organização não possui uma diretriz estratégica formal, as estratégias são implementadas por meio de decisões contingenciais pela direção do hospital, o que, obviamente, resulta em uma desconexão entre os objetivos organizacionais por meio da centralização de poder na direção e a sua aplicação nos demais escalões funcionais. O resultado da pesquisa identificou que a falta de comunicação, e fraca cultura organizacional em relação ao aprendizado em razão da inexistência de ações em relação a uma gestão do conhecimento estruturada são implicâncias determinantes na transmissão e disseminação do conhecimento. Assim, foi elaborado um quadro com melhorias que podem ser implementadas na organização hospitalar.

Quadro 2 – Melhorias passíveis de aplicação na organização hospitalar conforme teoria de Sveiby (1998)

Transferência de conhecimento	Prática da organização
Entre indivíduos	Criar comunidade de prática do corpo de enfermagem no próprio hospital; Desenvolver uma forma de compartilhamento de conhecimento mais acessível por todos, como o whatsapp ou intranet; Mudar ou reforçar a cultura organizacional orientada para o compartilhamento de conhecimento; Propiciar mais transparência e acesso a informações organizacionais.
Da estrutura interna para a estrutura externa	Promover grupos de discussão com outras instituições de saúde; Criar um banco de melhores práticas desenvolvidas em outras organizações;
De indivíduos para a estrutura externa	Incentivar a utilização do benchmarking; Desenvolver método de análise, relatório e compartilhamento de melhores práticas e institucionalizá-lo;
Da estrutura externa para os indivíduos	Implantar sistema de recrutamento, seleção e formação de pessoas baseado em competências;
Da estrutura externa para a interna	Criar uma ouvidoria para subsidiar dados para a gestão do conhecimento; Melhorar a percepção de valor dos serviços do hospital perante clientes internos e externos por meio de diferenciais competitivos agregados.
Dentro da estrutura interna	Criar programa de formação de gestores do conhecimento dentro do hospital;
Da competência individual para a estrutura interna	Preparar sala de “geração e compartilhamento de conhecimento” para as várias categorias técnicas do hospital;
Da estrutura interna para a competência individual	Criar incentivos funcionais (plano de cargos e salários) para o desenvolvimento de competências individuais necessárias à organização.

Fonte: os autores.

As ações que foram recomendadas são as mais básicas e constam como prioritárias para se iniciar um processo de gestão do conhecimento na organização, assim, algumas considerações para se entender a lógica da construção dessas ações fazem-se necessárias. Na transferência de conhecimento entre indivíduos foram listadas algumas ações que são passíveis de serem implementadas imediatamente, sem altos custos e que dependem mais efetivamente do estímulo em nível de gerência e supervisão.

Já a transferência interna para a externa depende de autorização e estímulo da direção do hospital, com o que se conclui que há a necessidade de uma sensibilização em relação aos resultados efetivos e sustentáveis de se implementar o processo de gestão do conhecimento, iniciando-se esse processo pelas ações específicas de transmissão de conhecimento. Nesse sentido, as relações entre pessoas, fornecedores e clientes são componentes essenciais do capital intelectual na medida em que criam conhecimento como base nas inovações e geram competências organizacionais distintivas (SVEIBY, 1998).

Da mesma forma, dentro da estrutura interna, há uma dependência do *staff* da organização porque envolve inter-relação entre as categorias e apoio estrutural no sentido de alterações no sistema de recursos humanos, com investimentos financeiros direcionados.

Nesse contexto, infere-se que o corpo de enfermagem pode ter um papel preponderante tanto na inicialização do processo quanto na sensibilização do *staff* e que mesmo lento, precisa ser iniciado sob pena de comprometer a vantagem competitiva e os resultados sustentáveis da organização.

3 CONCLUSÃO

As evidências teóricas demonstram que as organizações hospitalares em geral possuem vulnerabilidade em razão de sua complexidade. Mas a questão da autonomia das categorias que trabalham conjuntamente também afeta sua estabilidade. Diante disso, foi utilizada como plano de fundo a teoria da complexidade de Etzione.

O estudo demonstrou relevantes incoerências na transmissão de conhecimento no corpo de enfermagem. Como fator principal, foi revelada pelos estudos a falta de uma estrutura formal efetiva para a transferência de conhecimento, além dos manuais de rotina e protocolo. Dessa forma, então, é preciso criar um plano de ação direcionado para a educação continuada e de transferência de conhecimento interna e externa. Também pode-se verificar a falta de relações entre as categorias

existentes, mas, também, na própria categoria de enfermeiras, há uma dificuldade de inserção de práticas continuadas de transmissão de conhecimento.

Outra questão verificada refere-se às relações interna e externa, em que a organização tem ações tímidas ou mínimas no que concerne à transferência de conhecimento. Por isso, as contribuições restringiram-se a focar ações internas e passíveis de implementação, ou seja, ações de menor potencial e efetivas.

Também foram selecionadas algumas ações bastante simples que poderão melhorar significativamente os resultados, incluindo as comunidades de práticas, como reforçar a cultura do conhecimento e incentivar o compartilhamento de conhecimento, além de ações como o *benchmarking* e investir em formação de gestores voltados ao conhecimento.

Espera-se que a implementação dessas ações seja mais dependente das pessoas, em especial das chefias, e que sejam investimentos relativamente baixos para diminuir os efeitos da resistência do *staff*.

REFERÊNCIAS

DAVENPORT, T. H. Human Capital. **Management Review**, v. 88, i. 11, p. 37- 42, Dec. 1999.

EDVINSSON, L.; MALONE, M. S. **Capital intelectual**. São Paulo: Makron Books, 1998.

ETZIONI, A. **Análise Comparativa de Organizações Complexas**. Rio de Janeiro, Zahar Editores, 1974.

GARVIN, D. A. Building a learning organization. **Harvard Business Review**, v. 71, i. 4, p. 78-91, Jul./Aug. 1993.

GODOY, C. K.; BANDEIRA DE MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GONÇALVES, E. L. Desevolvimento de uma estratégia de manufatura em um ambiente turbulento. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 38, n. 1, 1998. Disponível em: <<http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-38-num-1-ano-1998-nid-45640/>>. Acesso em: 15 out. 2015.

LACOMBE, R. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LIEVROUW, L.; FINN, T.A. New information technologies and formality: comparing organizational information flows using the CSM. **International Journal of Technology Management**, v. 11, i. 1-2, p. 28-42, 1996.

MALIK, A. M.; TELLES, J. P. Hospitais e programas de qualidade no Estado de São Paulo. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 51-59, jul./set. 2001.

MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETRI, P. H. J. **Administração: conceitos e aplicações**. Tradução Maria Isabel Hopp. 4. ed. São Paulo: Harba, 1998.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **PNASS – Programa Nacional de Avaliação de Serviços de Saúde**. Resultado do processo avaliativo 2004-2006. Brasília, DF: Anvisa, 2007. Disponível em: <<http://www.anvisa.gov.br/servicosaude/manuais/pnass.pdf>>. Acesso em: 25 ago. 2015.

MINTZBERG, H. **O Safari da Estratégia**. Porto Alegre: Bookman, 2000.

MOREIRA, D. A. Pesquisa em Administração: Origens, usos e variantes do método fenomenológico. **Revista de Administração e Inovação**, v. 1, n. 1, 2004.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

SENGE, P. **A Quinta Disciplina**. São Paulo: Best Seller, 1990.

STAKE, R. E. Case studies. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Ed.). **Handbook of qualitative research**. London: Sage, 2000. p. 435-454.

STEWART, A. T. **Capital Intelectual**: a nova vantagem competitiva das empresas. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SVEIBY, K. E. **A Nova Riqueza das Organizações**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

SVEIBY, K. E. **Gestão do Conhecimento**: As Lições dos Pioneiros. Global Brands – Sveiby Associados, dez. 2001.

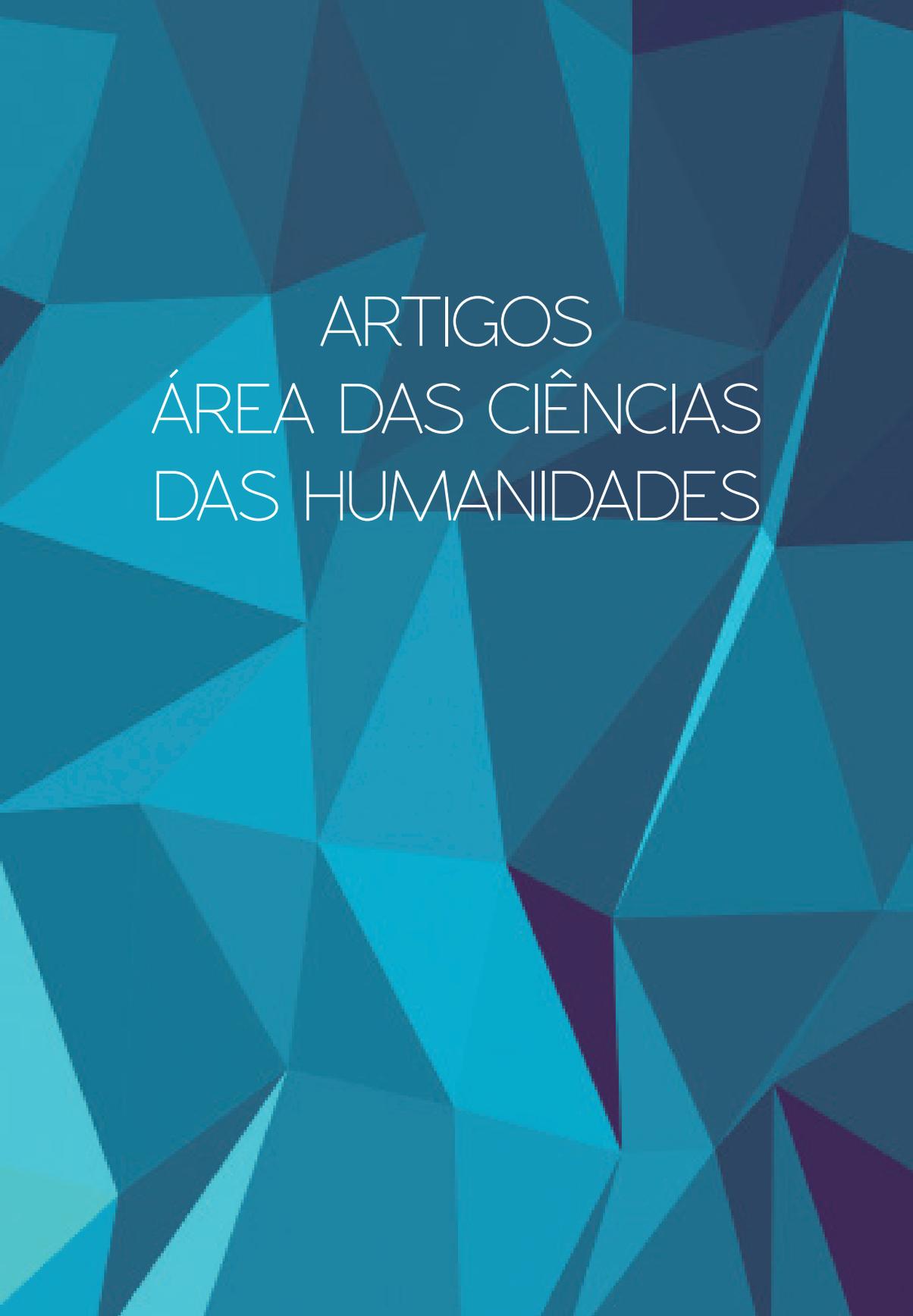
SVEIBY, K. E. **Método para Avaliar Ativos Intangíveis**. Artigo da Global Brands Consultoria – JR Martins. São Paulo: janeiro, 2001.

SVEIBY, K. E. O valor do intangível. **Revista HSM Management**, São Paulo, n. 22, p. 66-69, set./out. 2000. Entrevista concedida a Graciela Biondo.

TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento**: o grande desafio empresarial. São Paulo: Negócio, 2000.

TRONCHIN, D. M. R.; MELLEIRO, M. M.; TAKAHASHI, R, T. A qualidade e a avaliação dos serviços de saúde e de enfermagem. In: KURCGANT, P. (Coord.). **Gerenciamento em Enfermagem**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 2005.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

The background is a complex, abstract geometric pattern composed of numerous overlapping triangles in various shades of blue, teal, and dark purple. The triangles vary in size and orientation, creating a dynamic and textured visual effect. The text is centered over this pattern.

ARTIGOS
ÁREA DAS CIÊNCIAS
DAS HUMANIDADES

A ESTABILIZAÇÃO DA TUTELA ANTECIPADA NO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL E A AMPLIAÇÃO DOS LIMITES DA COISA JULGADA

Alexandro Guidini*
Sidiane de Fátima Fogaça Guidini**

Resumo

A presente pesquisa analisa a natureza jurídica do instituto da tutela antecipada e sua estabilização no curso da demanda, nos moldes do Novo Código de Processo Civil que entrou em vigor em março de 2016, ou seja, quais os efeitos decorrentes da sua estabilização na formação da coisa julgada: se estamos diante de decisão interlocutória ou sentença parcial de mérito. A tutela antecipada permite a inversão do ônus do tempo no processo em favor da parte que demonstrar de plano ser titular do direito, concedendo o caráter satisfativo da lide. Outrossim, traz em seu bojo um rápido apanhado sobre a tutela antecipada e os requisitos de deferibilidade, bem como a cognição judicial exercida para sua concessão e, ao final, passa-se ao cerne da matéria no qual reside a discussão sobre qual a natureza jurídica da estabilização da tutela concedida no novo CPC. Trata-se de pesquisa bibliográfica, realizada sobre o método científico dedutivo, com emprego de técnica documental. Por meio do estudo verifica-se haver duas correntes: a que admite o pronunciamento que concede a antecipação como decisão interlocutória, pois não coloca fim no processo, revestindo-se de qualidade de caráter formal, e a que defende se tratar de decisão de julgamento, com a prolação de duas sentenças, ainda que parciais no mesmo processo.

Palavras-chave: Tutela antecipada. Estabilização. Coisa julgada.

*Pós-graduado em Direito Público e Privado: Material e Processual pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Graduado em Direito pela Celer Faculdades de Xaxim; nandoguidini@bol.com.br

**Pós-graduada em Direito Público e Privado: Material e Processual pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Graduada em Direito pela Celer Faculdades de Xaxim; sidiguidini@bol.com.br

1 INTRODUÇÃO

O princípio do acesso à justiça, fundamento norteador do sistema jurídico nacional, faculta a qualquer cidadão buscar a tutela jurisdicional pretendida, desde que o direito postulado esteja previsto em lei. Reflete, pois, a inquietação da sociedade e a necessidade do Estado Juiz intervir, exercendo a jurisdição como forma de proteção à parte que teve o direito lesado.

A preocupação na presteza jurisdicional sempre foi no sentido de que o processo pudesse oferecer o direito àquele que tivesse razão em tempo razoável, garantindo a atuação eficaz dos interesses reconhecidos no plano material. As tutelas de urgência surgem com intuito de promover a correta distribuição do tempo processual entre as partes, dirimindo a ideia predominante de que o réu, mediante artifícios processuais, prolongue demasiadamente o cumprimento da decisão judicial, e promovem a prestação da tutela jurisdicional adequada, tempestiva e eficaz, permitindo ao promovente o benefício da tutela pretendida antes da decisão final do pleito. A tutela antecipada possui na essência caráter satisfativo, enquanto a tutela cautelar objetiva garantir o resultado prático do processo. Tanto é que os requisitos exigidos para concessão das medidas são diferentes, posto que o alcance da tutela antecipada é mais amplo e eficaz do que o pretendido pela cautelar.

De acordo com o Novo Código de Processo Civil, aprovado recentemente pelo Congresso Nacional e que entrou em vigor em meados de março de 2016, o legislador buscou aprimorar esse instituto jurídico, estabilizando os efeitos decorrentes da sua concessão, ou seja, uma forma de antecipação de sentença, ampliando de maneira considerável os limites da coisa julgada. O desafio do direito é no sentido de compatibilizar os valores da celeridade com a segurança jurídica, reconhecendo o fator tempo como corolário de decisão justa, mas que não se torne inútil no final da demanda, justificando-se, assim, a importância do presente trabalho. Pretende-se analisar qual a natureza jurídica da tutela antecipada nos

moldes do Novo CPC frente à estabilização dos efeitos decorrentes da aplicação desse instituto.

A doutrina não logrou êxito em classificar a natureza da decisão que concede a antecipação da tutela até então adotada. Atualmente existem duas correntes: os que defendem se tratar de decisão interlocutória, em decorrência da observância de certos requisitos para sua concessão e também porque a adoção do princípio da unicidade de sentença pelo ordenamento jurídico veda a existência de duas sentenças em um único processo, ainda que tenha sido concedida a tutela parcial do mérito com caráter de decisão interlocutória. Os contrários afirmam tratar-se de sentença parcial de mérito, pois em alguns casos reveste-se de cognição exauriente por parte do juiz, impossibilitando-o de revogar a tutela concedida quando da prolação da sentença, a menos que seja reconhecida matéria de ordem pública, estando, portanto, diante de julgamento antecipado de lide e de decisão concedida acobertada pelo manto da coisa julgada material. A questão agora fica mais polêmica ainda, pois a decisão concedida pode tomar dois rumos: se não for objeto de aditamento pelo autor, tampouco de impugnação de réu, estará protegida pelos efeitos da estabilidade, culminando inclusive com a extinção do processo.

Trata-se de pesquisa bibliográfica, baseada no método dedutivo e emprego de técnica documental indireta. Portanto, esta pesquisa fundamenta-se nos efeitos decorrentes da concessão da tutela antecipada concedida em caráter antecedente na formação da coisa julgada, pois aborda a natureza jurídica da tutela concedida sob esse fundamento e as implicações na forma de resolução do processo quanto ao caráter provisório ou definitivo da decisão.

2 DA TUTELA JURISDICIONAL

Com o surgimento do Direito, os indivíduos delegaram o poder de resolução de conflitos ao Estado, com a função de exercer a justiça e promover a paz social. A aspiração dos indivíduos era de que as decisões

fossem dotadas de agilidade e eficácia, sob pena de perecimento do bem objeto do litígio ante o retardo da lide.

De acordo com Zavascki (2009, p. 6), a tutela jurisdicional relaciona-se com a atividade propriamente dita de exercer a jurisdição e com o resultado proveniente dessa atividade. A apreciação das lesões ou ameaças a direitos significa, portanto, formular juízo sobre a existência de direitos reclamados, impondo as medidas necessárias à manutenção ou reparação dos direitos reconhecidos. No mesmo sentido é a lição de Teodoro Junior (2010, p. 63) de que a parte frente ao Estado-juiz dispõe de um poder jurídico, que consiste na faculdade de obter a tutela para os próprios direitos ou interesses, quando lesados ou ameaçados ou para obter a definição das situações jurídicas controvertidas. Assim, quando o requerente ajuizar determinada demanda, terá direito a um pronunciamento judicial acerca do pleito por ele formulado. Para Bedaque (1995, p. 25), tutela jurisdicional é a análise do fenômeno processual do ângulo de quem tem razão, por meio da qual se obtém a pacificação definitiva, ou seja, o provimento jurisdicional que acolhe a pretensão de uma das partes. Alvim (2010, p. 31), por sua vez, define a tutela jurisdicional como a restauração do império da lei e do direito, mediante o exercício da aplicação do direito ao caso concreto, cuja incumbência hoje é do Estado.

A tutela jurisdicional prometida pelo Estado encontra-se prevista no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, também denominada princípio da inafastabilidade da jurisdição, mediante o qual o Estado assume o compromisso de apreciar e dispensar a proteção devida a toda e qualquer lesão ou ameaça a direito (ZAVASKI, 2009, p. 18). É por meio dela que o Estado assegura a manutenção do império da norma jurídica e da paz social nela fundada. Entretanto, nem sempre o provimento da justiça corresponderá à tutela jurisdicional a algum direito, caso em que haverá apenas a prestação jurisdicional. Distingue-se, portanto, a prestação jurisdicional da tutela jurisdicional, pois esta é prestada ao detentor do direito subjetivo invocado e aquela independe da efetiva existência do direito (THEODORO JUNIOR, 2010, p. 66).

O direito de propor demandas é conferido a todas as pessoas, segundo a própria Constituição Federal, mas o direito ao provimento jurisdicional somente ocorre se e quando forem preenchidas as condições da ação. Já o direito à tutela jurisdicional efetiva terão apenas aqueles que estiverem efetivamente amparados no plano do direito material (BRITO, 2004, p. 14-15). Assim, o direito à tutela jurisdicional significa além do direito de ação, pois somente o tem aquele que tiver razão perante o direito material, isto é, a adequada tutela jurisdicional representa o ajustamento do provimento à situação apresentada pelo demandante (BEDAQUE, 1995, p. 29). Infere-se a promessa de tutela para um ilimitado número de situações em que o indivíduo possa vir a se encontrar, vez que ela se destina não apenas a reparar a lesão que alguém tenha sofrido em seu direito, mediante a tutela sancionatória ou reparatória, bem como a evitar que a lesão venha a ocorrer, também chamada de tutela preventiva (ZAVASKI, 2009, p. 18).

A tutela jurisdicional se constitui no amparo que o Estado confere a quem tem razão em um conflito de interesses posto em juízo. Entretanto, não basta ao autor ter o direito de ação, preenchendo os requisitos processuais exigíveis e exercendo-os adequadamente, pois o direito à ação garante tão somente a obtenção de uma sentença e não necessariamente que esta lhe seja favorável, sendo imprescindível demonstrar a titularidade do direito invocado (BRITO, 2004, p. 24-25). A proteção conferida a determinado interesse pela via jurisdicional, assegurando direitos ou a integridade da esfera jurídica, configura a tutela jurisdicional (BEDAQUE, 1995, p. 30).

A efetividade da tutela jurisdicional relaciona-se com os primados da democracia, do estado democrático de direito e do direito, além do equilíbrio entre os três poderes estatais. Para tanto, o juiz não mais se limita a julgar e proferir decisões judiciais, tendo o dever de fazer cumprir suas decisões. A efetividade da tutela jurisdicional não está no âmbito das decisões judiciais, mas nos resultados práticos que elas venham a produzir na vida das pessoas (BRITO, 2004, p. 14). Nesse emaranhado de situações já previamente estabelecidas, merecedoras de

tutela jurisdicional e a noção absoluta da função jurisdicional, importa mencionar que o Estado não pode se eximir de decidir. Assim, nem a lacuna nem a obscuridade da lei poderão servir de pretexto à negativa da tutela jurisdicional, porquanto o legislador oferece ao sistema mecanismos de integração, evitando, desse modo, a omissão do sistema jurídico (ALVIM, 2010, p. 31). Por fim, destacam-se duas características inerentes à tutela padrão: é construída e prestada no âmbito do processo por intermédio de cognição exauriente e assume caráter de definitividade (ZAVASKI, 2009, p. 19).

A análise da cognição judicial é importante, pois se relaciona com a ideia de eficácia das decisões, vez que corresponde às formas pelas quais o juiz conhece determinada pretensão (BRITO, 2004, p. 45). A importância da cognição resulta da própria natureza da atividade do juiz, que para conceder a tutela jurisdicional precisa, na condição de terceiro que se coloca entre as partes, conhecer das razões, em profundidade ou apenas superficialmente, para depois adotar as providências voltadas à realização prática do direito da parte e da intensa utilização que o legislador dela faz para conceber procedimentos diferenciados para a efetiva tutela dos direitos (WATANABE, 2005, p. 53). Já as tutelas diferenciadas proporcionam, além da sumarização dos procedimentos comuns, as modernas tutelas de urgência, primando pelo anseio da efetividade. A adoção dessas tutelas enquanto medidas especiais compensam os inconvenientes da demora na obtenção da tutela jurisdicional (THEODORO JUNIOR, 2010, p. 654).

2.1 TUTELA DEFINITIVA: COGNIÇÃO EXAURIENTE

No comando do processo, o juiz encontra-se dotado de duas espécies de poderes: de conduzir o feito segundo o procedimento legal, resolvendo os incidentes que surgirem até o momento adequado da prestação jurisdicional e, em especial, o de dar solução à lide (THEODORO JUNIOR, 2010, p. 236). O juiz, antes de decidir a demanda, realiza uma série de atividades intelectuais, com objetivo de verificar se a demanda

que lhe é apresentada é fundada ou infundada, podendo, então, declarar a existente ou não existente vontade concreta da lei. Esse conjunto de atividades intelectuais, instrumento da atuação da vontade da lei, constitui a cognição do juiz (CHIOVENDA, 2002, p. 217).

No processo civil, conforme observou Watanabe (apud ZAVASCKI, 2009, p. 19), a cognição pode ser visualizada em dois planos distintos: o horizontal e o vertical. No plano horizontal, a cognição pode ser plena ou limitada, a depender da extensão do conflito posto em debate. Será plena quando o objeto da demanda for a integralidade do conflito existente; será limitada ou parcial se o objeto da demanda envolver apenas parte do conflito. Já no plano vertical, a cognição poderá ser exauriente ou sumária, de acordo com o grau de profundidade com que é realizada. O procedimento comum ordinário é considerado o arquétipo dos processos jurisdicionais civis, pois se presta à cognição integral, seja no plano horizontal seja no vertical. Por meio dele, permite-se maior extensão do desenvolvimento das pretensões das partes, bem como melhor modo possível de sistemas de defesa (ZAVASKI, 2009, p. 20).

A cognição ampla, exauriente é marcada pela prática de inúmeros atos processuais, pois reclama exaustiva produção de provas para a afirmação da titularidade do direito material em disputa (MONTENEGRO FILHO, 2010, p. 440). Chiovenda (apud BRITO, 2004, p. 218) examina a cognição do juiz desde a atuação da lei em ordinária, ou seja, plena e completa, ou sumária, no caso, incompleta:

Diz-se ordinária, ou seja, plena e completa, a cognição do juiz, quando tem por objeto o exame a fundo de todas as razões das partes, quer dizer, de todas as condições para a existência do direito de ação e de todas as exceções do réu. Qualifica-se de sumária ou incompleta a cognição do juiz quando o exame das razões das partes ou não é exaustiva ou é parcial.

Em outras palavras, a cognição horizontal refere-se à amplitude do conhecimento do juiz, no conflito de interesses, enquanto a vertical

diz respeito ao quantum da questão levada ao juízo, que pode ser conhecida ou aprofundada (BRITO, 2004, p. 45). Marinoni e Arenhart (2010, p. 65) defendem que a cognição plena abarca a totalidade do conflito de interesses, considerado no seu aspecto sociológico, ou seja, a partir do plano de direito material, posto que o juiz, ao analisar a demanda, deve julgá-la baseado em todas as provas que são admissíveis, não podendo restringir o direito à sua produção, seja no procedimento sumário seja no ordinário.

O direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa não é direito ao procedimento ordinário, por ser este um dos meios de cognição exauriente. O essencial para garantir o direito à cognição exauriente é que, independentemente do rito pelo qual a demanda foi proposta, a sentença definitiva de mérito apenas adquira as características da imutabilidade, após o oferecimento de meios adequados e razoáveis de participação dos litigantes na formação do convencimento do juiz (ZAVASKI, 2009, p. 21). A cognição menos profunda, defendida como o meio de solução de efetividade da tutela jurisdicional, posiciona dois valores em conflito: a possibilidade de tornar definitiva a situação afirmada na sentença sem cognição exauriente e o resultado insatisfatório alcançado pelos meios adotados, insuficientes para conferir a ordem jurídica justa, já que a necessidade de cognição profunda acaba tornando ineficaz o provimento, equivalente à ausência de tutela (BEDAQUE, 1995, p. 39). Assim, entre a propositura da demanda e a providência satisfativa do direito de ação, a qual se perfectibilizará com a prolação da sentença, faz-se necessário certo espaço de tempo, que será maior ou menor a depender do procedimento e do caso concreto. Destarte, a atividade jurisdicional precisa dispor de instrumentos e meios adequados, visando contornar os efeitos do tempo sobre o processo (THEODORO JUNIOR, 2010, p. 490).

A tutela de cognição exauriente garante a realização plena do princípio do contraditório, não permitindo a postergação da busca da verdade e da certeza, sendo, por este motivo, caracterizada por produzir coisa julgada material (MARINONI, 2011, p. 35). Prevalece a regra de que o juiz não autorizará a intervenção forçada na esfera jurídica do demandado senão após a certeza definitiva do direito do demandante,

ou seja, a autorização de medidas que importam alteração na situação jurídica deve estar revestida de veracidade, operando por meio de sentença definitiva (THEODORO JUNIOR, 2010, p. 61). Conclui-se que a cognição exauriente não se trata de sinônimo de cognição ilimitada, mas de cognição fundada nos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa (ZAVASKI, 2009, p. 23). A cognição exauriente admite que se leve a juízo toda matéria que se quer alegar, com vistas a propiciar menor incidência de erros e, conseqüentemente, maior justiça nas decisões (BRITO, 2004, p. 46). A tutela cognitiva exauriente assume caráter definitivo, revelando outra característica inerente à tutela-padrão: a imutabilidade. A cognição exauriente e a coisa julgada material são elementos indispensáveis à própria razão de ser da função jurisdicional, quer seja, a manutenção da paz social mediante decisões justas (ZAVASKI, 2009, p. 23).

2.1.1 Tutela provisória: cognição sumária

O processo é necessariamente formal, pois suas formas externam o modo pelo qual as partes têm a garantia da legalidade e imparcialidade no exercício da jurisdição. Nele, as partes têm o direito de participar intensamente: pedindo, requerendo, respondendo, impugnando, provando e recorrendo (CINTRA; DINAMARCO; GRINOVER, 2009, p. 32). Essa prestação da tutela definitiva demanda tempo, posto que não se trata de atividade instantânea. Assim, entre o pedido e a entrega efetiva decorre necessariamente um espaço razoável de tempo, durante o qual será assegurado o exercício do contraditório e da ampla defesa, independente do rito e procedimento escolhidos (ZAVASKI, 2009, p. 26).

A necessidade absoluta de tratamento cada vez mais intenso e frequente dos litígios que a civilização moderna torna imperiosa, aliada ao princípio da verossimilhança, reflete o surgimento de decisões baseadas na aparência e na plausibilidade de direito obtidas com provas sumárias (SILVA, 2003, p. 72). Note-se que as conseqüências práticas da tutela ordinária por vezes comprometem a eficácia da função jurisdicional

prometida e monopolizada pelo Estado. Isso porque ao autor, que se afirma titular do direito invocado, impõe o inconveniente de não poder dispor desse direito desde logo, já que deve aguardar o lapso temporal do processo para sua certificação. Essa espera nem sempre é compatível com a natureza do direito afirmado, ainda mais quando ele deve ser usufruído imediatamente (ZAVASKI, 2009, p. 26).

Nasce, portanto, o conflito entre a tutela pela via específica e o tempo que o processo demanda, posto que o tempo necessário ao desenvolvimento normal do processo até o provimento requerido, por vezes, constitui óbice à tutela do direito, tornando a tutela jurisdicional praticamente inútil, implicando benefício injusto a uma das partes (BEDAQUE, 1995, p. 114). O legislador abordou a possível natureza da antecipação da própria tutela pretendida no processo, ou seja, uma medida antecipatória com vistas a conceder o exercício do próprio direito afirmado pelo autor (DINAMARCO, 2001, p. 141). É visando minimizar os efeitos do tempo sobre o processo que nosso ordenamento prevê tutelas diferenciadas: as medidas cautelares e as medidas de antecipação de tutela, formando o gênero das tutelas de urgência. Representam providências tomadas antes do desfecho natural e definitivo do processo, afastando situações de risco e de dano à efetividade do direito pleiteado (THEODORO JUNIOR, 2010, p. 654).

A tutela sumária antecipatória tem por escopo a realização antecipada do direito da parte, constituindo manifestação da visão instrumentalista da ciência processual, pois sua elaboração ocorre em razão das necessidades do direito material (BEDAQUE, 1995, p. 114). Como principal característica dessa tutela estatal prestada de forma diferenciada está a circunstância de fato que lhe serve de pressuposto, a qual supõe uma situação de risco ou embaraço à efetividade da jurisdição (ZAVASKI, 2009, p. 28).

São casos em que a justa solução do litígio exige atividades urgentes do juiz, que terá de dispensar o pleno conhecimento da relação substancial por meio do exercício de uma tutela sumária, ou seja, procedimento de cognição restrita (BEDAQUE, 1995, p. 115). Trata-

se de uma forma de cognição menos profunda e, por isso, mais célere, trazendo ínsita a ideia de tempo no processo, fundada em um juízo de probabilidade inferior àquele que se alcança ao final do processo de conhecimento (BRITO, 2004, p. 47-48).

Determinadas situações da vida não comportam a cognição plena e exauriente do procedimento comum, pois requerem uma providência sumária, urgente. E não é somente a morosidade da tutela tradicional, mas também o desenvolvimento das relações sociais que geram novas necessidades, requerendo maior atenção para as tutelas provisórias que, se corretamente empregadas, constituem meios eficazes de acesso à ordem jurídica (BEDAQUE, 1995, p. 113). Diferentemente da tutela definitiva, em que se busca juízo de certeza, na cognição sumária, a tutela jurisdicional é concedida com base em juízos de verossimilhança. É uma espécie de tutela destinada a hipóteses em que há alguma medida de urgência, de modo que sua concessão acaba sendo incompatível com a demora (ZAVASKI, 2009, p. 32).

A tutela provisória destina-se a dar solução imediata à situação de urgência apresentada, enquanto não houver elementos suficientes para a outorga da tutela definitiva (PINHO, 2012, p. 351). São decisões que se limitam a afirmar o provável, pois para sua concessão basta a demonstração de determinados fatos, podendo, com base nessa probabilidade, o juiz conceder a proteção pretendida (BRITO, 2004, p. 48). A cognição sumária dimensiona-se de acordo com o binômio representado pelo menor grau de imunidade de que se reveste a medida antecipatória em relação à definitiva e pelas repercussões que ela trará para a vida e o patrimônio dos litigantes (DINAMARCO, 2001, p. 146). Se de um lado a cognição euxariente se presta à busca de juízos de certeza e de convicção, pois privilegia a segurança jurídica, pelo outro, a cognição sumária, inerente à tutela provisória, enseja juízos de probabilidade, de verossimilhança e de aparência, mais apropriados à salvaguarda da presteza necessária a garantir a efetividade da tutela (ZAVASKI, 2009, p. 32).

Por ser concedida com base em fundamentos menos sólidos, a cognição sumária não conserva caráter de definitividade, mas, sim,

o atributo da provisoriedade, como forma de resguardar o direito da parte contrária (BRITO, 2004, p. 48). Sua concessão ocorre em caráter precário e com a condição de vigorar por prazo determinado, entendida a provisoriedade, nesse caso, em sentido amplo: temporariedade e precariedade. É provisória, pois temporária, com eficácia limitada no tempo, e precária, porque não se sujeita à imutabilidade inerente à coisa julgada, podendo ser revogada ou modificada a qualquer tempo (ZAVASKI, 2009, p. 34). Pretende-se por meio dela oferecer àquele que necessita da tutela jurisdicional um instrumento adequado à situação apresentada, possibilitando obtê-la em um breve espaço de tempo (BEDAQUE, 1995, p. 119).

2.2 ASPECTOS DA TUTELA ANTECIPADA

2.2.1 Origem e evolução da tutela antecipada no direito brasileiro

Apesar de a tutela antecipada ter sido estabelecida somente pela Lei n. 8.952, de 13 de dezembro de 1994, quando foi introduzida ao nosso Código de Processo Civil, ou *Código Buzaid*, não era algo tão novo. Tal instituto já existia em algumas leis esparsas, como em ações possessórias, mandado de segurança, ação popular, ação de alimentos, ação civil pública e no código de defesa do consumidor, no qual é possível, por meio de liminares, adiantar as providências satisfativas de mérito, uma vez preenchidos os requisitos exigidos por lei. Nesse norte, leciona Silva (2003, p. 132) relativamente à ordinarização do processo civil, que referida lei introduziu em nosso sistema de processo de conhecimento uma forma de antecipação dos efeitos de uma sentença futura de procedência, ou seja, antecipação dos efeitos da tutela pretendida pelo autor.

Quando da elaboração do nosso Código de Processo Civil atual o legislador instituiu um sistema que implicava total separação de processos: de conhecimento e de execução. Por este sistema, não caberia ao juiz, no processo de conhecimento, praticar atos materiais que implicassem transformação no mundo fático, pois estes ficariam adstritos

ao processo de execução, da mesma forma que ao juiz da execução não caberia proferir decisões, portanto, de competência exclusiva do processo de conhecimento (CAMARA, 1995, p. 47). A percepção de que o tempo do processo é um ônus obrigou o legislador a pensar em técnicas processuais destinadas a distribuí-lo entre o autor e o réu, enfatizando a atenção ao direito fundamental de tutela jurisdicional efetiva, prestada de maneira adequada às partes (MARINONI, 2011, p. 274).

Não obstante a previsão legal das tutelas cautelares, não há, pois, razões para que se confunda com tutela antecipatória. Isso porque, embora ambas sejam concedidas baseadas em cognição sumária e tratem-se de manifestações de tutela urgência, são distintas, posto que a tutela cautelar se limita a assegurar outro provimento jurisdicional, não possuindo natureza satisfativa, já na tutela antecipatória, há a satisfação do direito de plano, concedendo ao demandante a tutela pretendida (CAMARA, 1995, p. 51).

A necessidade da tutela antecipatória restou evidenciada ante o uso distorcido da técnica cautelar para a obtenção da tutela que a princípio poderia ser concedida apenas ao final do processo. A extensão da antecipação da tutela para qualquer espécie de situação litigiosa foi também necessária notadamente porque os tribunais não admitiam a prestação da tutela satisfativa fundada em cognição sumária em procedimentos cautelares (MARINONI; ARENHART, 2010, p. 61).

Por esse fundamento é que os doutrinadores defendem a generalização da tutela antecipada satisfativa e não sua criação, pois já era prevista em alguns procedimentos especiais. A edição da Lei em 1994 é, sim, um marco que demonstra a evolução do direito processual civil brasileiro, por ter incorporado ao processo de conhecimento atividade jurisdicional executiva, iniciando o sincretismo processual (DIDIER JUNIOR; BRAGA; OLIVEIRA, 2012, p. 478).

A técnica da tutela sumária vem sendo utilizada pelo legislador para assegurar a justiça civil, sendo adequada às hipóteses em que se verifica ausência de intenção séria de se defender ou possibilidade de abuso do direito de defesa (BEDAQUE, 1995, p. 112-113). Trata-se de uma

forma de tutela jurisdicional diferenciada, portanto excepcional, podendo ser concedida apenas no casos em que se faça estritamente necessária, naqueles casos em que esta for a única maneira de prestação jurisdicional adequada à tutela do direito substancial (CAMARA, 2011, p. 84).

No novo Código de Processo Civil (Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015), a tutela antecipada é tratada no Livro V – Da tutela provisória, mais precisamente nos artigos 294 a 315. O Título I aborda as disposições gerais, o Título II abrange o tema da tutela de urgência em três capítulos: disposições gerais; do procedimento da tutela antecipada requerida em caráter antecedente; e o procedimento da tutela cautelar requerida em caráter antecedente, e o Título III trata da tutela da evidência. Nesse regramento desaparecem os livros dedicados ao processo cautelar e aos procedimentos especiais. A tutela de urgência passa a ser tratada na parte geral, como simples incidente processual, dispensando o exercício de ação distinta e formação de processo autônomo. Ao dar às medidas cautelares o mesmo tratamento incidental que existe hoje quanto à tutela antecipada, unificou-se o regime procedimental das duas modalidades de tutela de urgência (THEODORO JUNIOR, 2014, p. 41).

Nota-se a criação de uma nova forma de tutela: a tutela da evidência, instituto vinculado ao direito americano que importa necessariamente nas provas que devem ser apresentadas pelas partes como justificativa da existência da demanda (MACIEL JUNIOR, 2013, p. 318). O regime particular da tutela da evidência, prestável independentemente dos requisitos gerais das providências cautelares e antecipatórias, surge em prol da presteza da resposta jurisdicional pronta e imediata (THEODORO JUNIOR, 2014, p. 41). A preocupação na esfera do Direito Processual tem sido com a efetividade da prestação jurisdicional, de modo a proporcionar ao cidadão uma resposta rápida do Poder Judiciário (PINHO, 2012, p. 34).

2.2.2 Conceito

É possível a concessão de determinadas medidas antecipatórias sem natureza de tutela cautelar desde que expressamente previstas pelo legislador, bastando, para tanto, a demonstração da relevância do fundamento da ação. Trata-se de técnica adotada pelo Código de Processo Civil em vigor denominada antecipação de tutela (BEDAQUE, 1995, p. 113). O artigo 273 do Código de Processo Civil identifica o instituto da tutela antecipatória ao permitir, em seu inciso I, a antecipação da tutela no curso do processo de conhecimento em caso de fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação. São situações em que é possível antecipar a tutela final, baseada em verossimilhança, tornando o que antes era medida de exceção em viabilidade a toda e qualquer situação conflitiva concreta (MARINONI; ARENHART, 2010, p. 62). É com o advento da Lei. n. 8.952, de 13 de dezembro de 1994, ao dar nova redação ao artigo 273, do Código de Processo Civil, que foi introduzido no ordenamento brasileiro, em caráter geral, a possibilidade da antecipação da tutela, como um incidente diverso das medidas cautelares, situado dentro do próprio processo de conhecimento (THEODORO JUNIOR, 2010, p. 682).

No novo Código de Processo Civil, verifica-se a extinção das ações cautelares nominadas. A regra predominante é no sentido de que basta à parte a demonstração da existência do direito e do perigo da ineficácia da prestação jurisdicional para o deferimento da medida. Surge a tutela sumária, com menor rigor técnico, visando proteger o direito evidente, independente do requisito do perigo da demora. Há agora dois institutos: tutela de urgência e tutela da evidência. Conveniente foi esclarecer de forma expressa que a tutela jurisdicional do Estado deve ser rápida não somente em situações nas quais a urgência decorre do risco do processo e de eventual perecimento do próprio direito, mas também nas hipóteses em que, independentemente do perigo da demora, não existir razões relevantes para a espera, visto que a demora do processo poderá acarretar agravamento do dano (NUNES; SANTOS E SILVA, 2015, p. 17).

Alvim (2003, p. 26) defende que a antecipação da tutela é aquela que tem por objetivo antecipar a própria pretensão deduzida em juízo, ou melhor, seus efeitos, posto que sua finalidade é, na prática, adiantar os efeitos da tutela de mérito, propiciando sua imediata satisfação. De acordo com Didier Junior, Braga e Oliveira (2012, p. 469), a decisão que concede a tutela antecipada é provisória (sumária e precária), antecipando os efeitos da tutela definitiva (satisfativa ou não) e permitindo o seu gozo imediato. Embora provisória, pode a tutela antecipada ter seus efeitos perenizados quando sua natureza for satisfativa e confirmada por tutela definitiva. Tem-se, portanto, que a antecipação da tutela consiste na pretensão do autor em requerer o deferimento da medida e de obter, no início ou no curso do processo, resposta, parcial ou na íntegra, do que seria concedido por ocasião da sentença, ou seja, antecipação da satisfação do autor (MONTENEGRO FILHO, 2010, p. 13).

2.3 NATUREZA JURÍDICA

A aparente imprecisão ou indeterminação da verdadeira natureza jurídica do instituto da tutela antecipada provém de um pressuposto doutrinário da análise do ato jurisdicional, no que se refere à distinção do conteúdo e de seus efeitos. Em outros termos, a dúvida reside entre o que seria mérito e quais as consequências/efeitos do julgamento do mérito (SILVA, 2003, p. 139). Nery Junior e Nery (2010, p. 547) definem a natureza jurídica da tutela antecipatória dos efeitos da sentença de mérito, espécie do gênero tutelas de urgência, como uma providência jurídica mandamental, efetivada mediante execução *lato sensu* e como tutela satisfativa no plano dos fatos, já que realiza o direito, dando ao requerente o bem da vida pretendido. Feres (1999, p. 31) afirma que a natureza jurídica da tutela antecipada guarda relação com a tutela pretendida, podendo, nesse caso, ter natureza declaratória, constitutiva ou mandamental. Para Theodoro Junior (2010, p. 684), a possibilidade provisória de realização prática do direito ameaçado possui natureza preponderantemente executiva, pois a inovação processual inseriu no

processo de conhecimento a possibilidade de executar medidas práticas em favor da parte antes da formação do título executivo sentencial, fundado em cognição provisória e não exauriente. Já para Didier Junior, Braga e Oliveira (2012, p. 468), a natureza jurídica da tutela antecipada é de técnica processual, enquanto a tutela cautelar é uma espécie de tutela jurisdicional, resultado prático que se pode alcançar pelo processo. Neves (2013, p. 1158) esclarece que a imprecisão resta consagrada pelo § 1 do art. 269 do Projeto de Lei do Novo Código de Processo Civil (PLNCPC), o qual prevê que são medidas satisfativas as que visam antecipar ao autor, no todo ou em parte, os efeitos da tutela pretendida, e pelo § 2, que conceitua como medidas cautelares as que visam afastar o risco e assegurar o resultado útil do processo.

Nesse sentido, em que pese as várias críticas, a elaboração do Novo Código de Processo Civil também não foi feliz na definição da natureza jurídica da tutela concedida antecipadamente. Não obstante, trouxe à cena ainda uma situação que cria perplexidade aos doutrinadores modernos, prevista em seu art. 304: o fenômeno da estabilização da decisão da tutela antecipada. O novo Código de Processo Civil, inspirado nos sistemas italiano e francês, criou a estabilização da tutela, que permite a manutenção da eficácia da medida de urgência ou antecipatória de tutela, até que seja eventualmente impugnada pela parte contrária (NUNES; SANTOS; SILVA, 2015, p. 32). Assim, o substitutivo processual estabelece que, uma vez concedida a medida em caráter liminar e não havendo impugnação, após sua efetivação integral, o juiz extinguirá o processo, conservando sua eficácia. Significa dizer que a conservação dos efeitos da medida liminar depende de impugnação, ou seja, a medida tem duração limitada no tempo, porque seus efeitos se estabilizarão ou se eternizarão quando ela não for objeto de impugnação (MACEDO, 2012, p. 165).

A estabilização ocorre somente quando a medida for concedida em caráter antecedente e não for impugnada pelo réu, ou por meio de recurso ou de qualquer outro meio de impugnação. Após a extinção do processo a medida continuará produzindo efeitos, enquanto não

for ajuizada ação autônoma para revisá-la, reformá-la ou invalidá-la (DIDIER; BRAGA; OLIVEIRA, 2012, p. 604). Ocorre que a decisão que concede a tutela antecipada não pode ser considerada, a princípio, como decisão definitiva, posto que se funda em caráter interlocutório e provisório. Mas sob a ótica do novo regramento, a decisão poderá se converter em definitiva, caso não haja recurso, e passar a ter estabilidade de seus efeitos, ocasionando, inclusive, a extinção do processo no qual foi proferida (MACIEL JUNIOR, 2013, p. 324). Para Didier Junior, Braga e Oliveira (2012, p. 604), não há resolução do mérito quanto ao pedido definitivo, até porque a estabilização ocorre em um momento em que sequer o pedido foi formulado. A estabilização, portanto, representa a generalização da técnica monitória para situações de urgência e para a tutela satisfativa, na medida em que viabiliza a obtenção de resultados práticos frente à inércia do réu. Maciel Junior (2013, p. 324) afirma, portanto, que a natureza jurídica dessa decisão possui natureza híbrida: de um lado é interlocutória e, havendo recurso, não extingue o processo; de outro, a ausência de impugnação transmuda o caráter da decisão para definitiva e extingue o processo, gerando a estabilidade da decisão, somente impugnável por meio de ação autônoma.

Não impugnada a medida liminar, seus efeitos se estabilizam, eternizam, consolidam e continuam a produzir-se, mesmo que não se tenha formulado pedido de tutela definitiva. Pode-se falar em ultraeficácia, ou seja, eficácia transcendente da medida concedida com base em cognição sumária (MACEDO, 2012, p. 165). No atual regime, há emprego da técnica monitória em sede de procedimento especial, voltado para a tutela de direitos a uma prestação, consubstanciada em prova escrita, mas despida de força executiva, em que, devidamente instruída a peça inicial, o juiz, mediante cognição sumária, determina ao réu o cumprimento da obrigação ou ao oferecimento de embargos. Oferecidos os embargos, ordinariza-se o procedimento destinado à formação da cognição exauriente, do contrário, inerte o réu, evidencia-se o direito do autor aferido mediante cognição sumária, autorizando ao

autor a imediata e rápida efetivação do seu direito (DIDIER; BRAGA; OLIVEIRA, 2012, p. 604).

Nos termos do novo ordenamento, deve o requerente apresentar o pedido principal no prazo de 30 dias da impugnação da medida liminar. Significa que, para existir discussão no processo principal, a parte é obrigada a impugnar a medida. O prazo de 30 dias para apresentação do pedido principal começa a fluir a partir da impugnação e não mais da data de efetivação. A impugnação tempestiva gera o processo principal, ao passo que a intempestiva gera presunção de veracidade e, em caso de deferimento da medida, a manutenção de seus efeitos, havendo processo principal apenas no momento em que o requerido se opor aos efeitos da medida (MACEDO, 2012, p. 166).

A questão acerca da discussão da natureza jurídica da estabilização dos efeitos da tutela antecipada cinge-se sobre qual recurso é cabível para impugnação. Para Maciel Junior (2013, p. 325), a decisão possui natureza definitiva, porque produz os efeitos da coisa julgada, ou seja, produz o mesmo efeito que é produzido por qualquer processo quando não é interposto recurso. O processo se extingue naquela fase e produz efeitos preclusivos e executivos, sendo, portanto, atacável mediante recurso de apelação.

A vantagem para o réu que permanece silente no caso da estabilização da tutela é a diminuição do custo do processo. Ao não opor resistência, não pagará as custas processuais, por analogia do disposto no parágrafo primeiro do art. 701, e haverá redução dos honorários sucumbenciais. A utilidade dessa técnica é exemplificada da seguinte forma: imaginemos um estudante que ainda não concluiu o ensino médio, mas obteve aprovação no vestibular para ingresso em curso superior; a instituição de ensino, seguindo orientações do Ministério da Educação, não realiza a matrícula, fazendo com o que o estudante pleiteie em juízo e obtenha tutela satisfativa liminar, ordenando a matrícula; pode ser que para a instituição não exista interesse em contestar a medida, eis que somente não efetuou a matrícula, por proibição expressa do Ministério.

Ou seja, é provável que o réu não queira discutir o assunto e a decisão se estabilize.

O instituto, embora inspirado em legislações estrangeiras, com as peculiaridades do direito brasileiro, é único (DIDIER; BRAGA; OLIVEIRA, 2012, p. 605). A técnica da estabilização trabalha com probabilidades e riscos. A probabilidade é de que não haverá resistência do demandado, que se conformará e cumprirá a medida deferida liminarmente. Assim, a utilidade prática pretendida já terá sido alcançada, tornando-se desnecessária a propositura de ação principal e o exame de mérito, nada obstante não se forme coisa julgada do provimento que concedeu a medida urgente (LEONEL, 2011, p. 187).

Pelo novo instituto, o demandado pode questionar a medida liminar deferida, originando um processo principal; por isso, seus efeitos são provisórios, podendo ser impugnados no prazo de até dois anos após a concessão. Significa que os efeitos provisórios somente se tornaram definitivos caso haja processo principal, podendo permanecer vigentes por dois anos, até que ocorra a impugnação. Não havendo impugnação, não há formação da coisa julgada material (MACEDO, 2012, p. 166). Mesmo assim, considerando que a nova redação prevê a impugnação mediante recurso mas não definiu expressamente qual, devem ser admitidos tanto apelação quanto agravo de instrumento, em observância ao princípio da fungibilidade recursal (MACIEL JUNIOR, 2013, p. 326).

O legislador criou um instituto que se relaciona com a existência de recurso. Na ausência de recurso a situação definida na antecipação da tutela continua a produzir efeitos, mesmo com a extinção do processo, mas ainda não transita em julgado. Somente após o prazo de dois anos, para que a parte mediante ação declaratória negativa faça o ataque à decisão proferida, é que ela transitará em julgado, não podendo mais ser revogada (MACIEL JUNIOR, 2013, p. 327). Mesmo que ocorra a extinção do processo, a decisão que concedeu a tutela provisória satisfativa já estabilizada conserva seus efeitos. Os objetivos da estabilização consistem em afastar o perigo da demora e oferecer resultados efetivos e imediatos diante da inércia do réu. Entre os pressupostos à concessão, destacam-se

os seguintes: é necessário que o autor requeira expressamente a tutela provisória satisfativa em caráter antecedente, ou seja, manifestar sua intenção de estabilização (pressuposto positivo) e que não manifeste a intenção de dar prosseguimento à demanda após a obtenção da tutela pretendida (pressuposto negativo) (DIDIER; BRAGA; OLIVEIRA, 2012, p. 606).

A possibilidade de alternativas aos procedimentos-padrão volta-se ao alcance de maior celeridade e eficácia na prestação jurisdicional, diante das peculiaridades da vida contemporânea e da existência de situações em que a probabilidade de que o autor tenha razão, bem como da ausência de resistência por parte do réu, legitima a adoção de soluções singelas para os conflitos (LEONEL, 2011, p. 180). A estabilização em regra é sempre algo positivo ao autor; mesmo nos efeitos condenatórios, por exemplo, permitirá a conservação dos efeitos executivos, mostrando-se útil e satisfatória se perenizada. Mas em algumas situações é possível que o autor tenha interesse em obter mais. As tutelas declaratórias e constitutivas apenas servem ao jurisdicionado se concedidas em definitivo e com força de coisa julgada: não basta uma separação provisória de corpos, é necessário um divórcio para declarar a dissolução do vínculo conjugal, realizando o direito e permitindo a parte contrair novas núpcias; igualmente, na sustação ou cancelamento provisório do protesto de título, impõe-se a sua invalidação por decisão definitiva (DIDIER; SARNA, 2015, p. 606).

Essa técnica antecipatória revela a distribuição do ônus do tempo no processo, que não pode ser suportado exclusivamente pelo autor. Justifica-se pelo fato de que o juiz, ao conceder a medida, instiga o réu a ter interesse pelo término do processo, autorizando a concessão quando os argumentos da defesa forem aparentemente inconsistentes ou, ainda, quando constatar que o réu se utiliza de expedientes protelatórios para retardar o desfecho da lide (GONÇALVES, 2012, p. 360-361). A lógica adotada pelo legislador ao permitir a estabilização parte do pressuposto de que se é do autor o interesse em recorrer à Justiça a fim de obter resultado prático equivalente ao cumprimento da obrigação, uma vez obtido esse

resultado diante do preenchimento dos requisitos estabelecidos na lei, passa a ser do demandado o interesse e o ônus de afastar a determinação judicial de caráter provisório. Se o demandado, diante da concessão da medida, mantém-se inerte, significa que se conformou com a imposição judicial, daí decorre a manutenção da eficácia da medida urgente (LEONEL, 2011, p. 189).

A medida retira dos ombros do juiz o receio de antecipar uma tutela, que seria concedida apenas por ocasião da sentença, devolvendo o ônus à parte contra quem repercutirão os efeitos da antecipação, no caso o réu que, pela inércia, concordará com o pedido do autor. O autor, da mesma forma, poderá permanecer inerte, satisfeito com o que lhe foi antecipado, pois na conjuntura em que se encontra o trâmite processual, será prudente pensar no que lhe foi antecipado, ainda que de maneira parcial, posto que a parcialidade é satisfação do direito controvertido buscado em juízo (COSTA, 2006, p. 3). Por fim, a antecipação da tutela concedida nesse fundamento prestigia a tutela da lealdade e a seriedade processual. Tal é que mesmo não havendo urgência para o deferimento da tutela, ou seja, mesmo que se possa aguardar o fim do processo para então entregar à parte que tem o direito o bem da vida pretendido, quando se verificar que a parte exerce de maneira abusiva o direito de defesa ou utiliza argumentos e meios protelatórios, o juiz poderá antecipar a tutela. Trata-se, portanto, da tutela antecipada fundada na evidência (probabilidade) do direito alegado (DIDIER JUNIOR; BRAGA; OLIVEIRA, 2012, p. 511).

4 CONCLUSÃO

No presente estudo acerca da natureza jurídica da decisão que concede a antecipação da tutela no Novo Código de Processo Civil, fica clara que desde a existência do instituto no atual ordenamento existem correntes divergentes sobre o tema.

A preocupação com a correta distribuição do ônus do tempo durante o curso processual fez com que o legislador criasse mecanismos

que permitam suplantar os efeitos temporais, a exemplo da tutela antecipada e da estabilização dos seus efeitos.

O Novo Código de Processo Civil adotará a técnica da estabilização da medida antecipatória concedida em seu caráter antecedente, ou seja, antes da instauração do processo principal, dispensada sua confirmação por meio de decisão de mérito. Significa dizer que, uma vez não impugnado o pedido antecipatório, desonera-se o autor do ajuizamento do processo principal, conservando-se os efeitos da decisão proferida. Constata-se que nessa situação ocorre a entrega definitiva da pretensão ao autor, não se exigindo os demais requisitos necessários à concessão das outras espécies de tutela, como o fundado receio de dano ou abuso de defesa do réu.

O objetivo com a adoção da técnica é reduzir o número de demandas processuais, bem como a vida útil do processo.

A estabilização dos efeitos da tutela antecipada concedida em caráter antecedente tem como pressuposto a correta distribuição do ônus do tempo no processo, além de revelar-se como forma de efetividade da prestação jurisdicional.

A dúvida repousa, no entanto, quanto à natureza jurídica atribuída a essa decisão. Isso porque a decisão concedida que não for objeto de recurso ou impugnação pela parte autora conservará seus efeitos, ou seja, adquirirá o caráter de estabilidade das decisões judiciais, cuja característica remete à coisa julgada, perenizando seus efeitos no processo e no tempo.

A crítica é no sentido de que a antecipação de tutela é concedida com base em cognição sumária e por este motivo não acarretaria a solução definitiva e irreversível da lide, vez que o convencimento do juiz se baseia na probabilidade sobre os fatos alegados e conduz a prolação de decisão passível de ser modificada. Impende ressaltar que em observância ao princípio da economia e celeridade processual, nosso ordenamento jurídico veda, a princípio, a existência de mais de uma sentença no mesmo processo, visando evitar a protelação do julgamento da causa, relativizando com a adoção da estabilização dos efeitos da tutela

antecipada, em que a decisão baseada em cognição sumária pode vir a produzir efeitos imutáveis.

Assim, o que se espera com a adoção da nova técnica é que se atribua realmente eficácia ao sistema processual, apesar de que as dúvidas surgirão com a aplicação prática da medida.

A adoção dessa técnica implicará a efetividade e instrumentalidade do processo enquanto meio de pacificação social, posto que é evidente a intenção do legislador em tornar efetiva a prestação jurisdicional quando estivermos diante de fatos incontroversos, ou seja, que não foram impugnados.

REFERÊNCIAS

ALVIM, E. A. **Direito Processual Civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2010.

ALVIM, J. E. C. **Teoria Geral do Processo**. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2009.

ALVIM, L. G. C. **Tutela Antecipada na Sentença**. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

BEDAQUE, J. R. dos S. **Direito e Processo**: influência do direito material sobre o processo. 1 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 1995.

BRITO, F. L. **Perfil Sistemático da tutela antecipada**. Brasília, DF: OAB Editora, 2004.

BUENO, C. E. **Curso de Direito Processual Civil**. Vol. 4: tutela antecipada, tutela cautelar, procedimentos cautelares específicos. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

CAMARA, A. F. **Lineamentos do novo processo civil**. Belo Horizonte: Del Rey, 1995.

CAMARA, A. F. **Lições de Direito Processual Civil**. 21. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011. v. 1.

CARNEIRO, A. G. **Jurisdição e Competência**: exposição didática área do Direito Processual Civil. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

CHIOVENDA, G. **Instituições de Direito Processual Civil**. 3. ed. Campinas: Bookseller, 2002. v. 1.

CINTRA, A. C. de A.; DINAMARCO, C. R.; GRINOVER, A. P. **Teoria Geral do Processo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

COSTA, W. C. Coisa julgada da decisão concedida liminarmente em sede de antecipação de tutela: breves considerações sobre o Projeto de Lei n. 186/2005 do Senado Federal. **DireitoNet**: publicações de artigos, Sorocaba, v. 16, 2006. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/m/texto.asp?id=1408>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

DIDIER JUNIOR, F.; BRAGA, P. S.; OLIVEIRA, R. **Curso de Direito Processual Civil**: Teoria da Prova, Direito Probatório, Teoria do Precedente, Decisão Judicial Coisa Julgada e Antecipação dos Efeitos da Tutela. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2012. v. 2.

DIDIER JUNIOR, F. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil e processo de conhecimento. 15. ed. Salvador: JusPodivm, 2013.

DINAMARCO, C. R. **A instrumentalidade do processo**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

DINAMARCO, C. R. **A reforma do Código de Processo Civil**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

FERES, C. R. **Antecipação da tutela jurisdicional**. São Paulo: Saraiva, 1999.

GONÇALVES, M. V. R. **Novo Curso de Direito Processual Civil, Volume 1**: teoria geral e processo de conhecimento. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

KERN, D. R. A Tutela da Evidência no Código de Processo Civil Vigente e no Projeto do Novo CPC. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF, 02 jul. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&xver=1055.44248&xseo=1>>. Acesso em: 06 ago. 2013.

LEONEL, Ricardo de Barros. Tutela jurisdicional diferenciada no Projeto de Novo Código de Processo Civil. **Revista de Informação legislativa**, Brasília, DF, a. 48 n. 190, p. 179-190, abr./jun. 2011. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242950/000939997.pdf>>. Acesso em: 28 jun. 2015.

LIEBMAN, E. T. **Estudos sobre o Processo Civil Brasileiro**. São Paulo: Bestbook, 2004.

MACEDO, E. H. (Org.). **Comentários ao projeto de lei n. 8.046/2010 [recurso eletrônico]**: proposta de um novo código de processo civil. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2012.

MACIEL JUNIOR, V. de P. A tutela antecipada no projeto do novo CPC. In: FREIRE, A. et al. (Org.). *Novas tendências do processo civil: estudos sobre o projeto do Novo CPC*. Salvador: Juspodivm, 2013. p. 318.

MARINONI, L. G. **Antecipação da tutela**. 12. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MARINONI, L. G. ARENHART, S. C. **Manual de Processo de Conhecimento**: a tutela jurisdicional através do processo de conhecimento. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

MARINONI, L. G.; ARENHART, S. C. **Curso de Processo Civil: Processo Cautelar**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. v. 4.

MARINONI, L. G.; ARENHART, S. C. **Curso de Processo Civil: Processo de Conhecimento**. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. v. 2.

MEDINA, J. M. G. WAMBIER, T. A. A. **Processo Civil Moderno: Parte geral e processo de conhecimento**. 2. ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MEZZAROBA, O. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MONTENEGRO FILHO, M. **Curso de direito processual civil, volume 3: medidas de urgência, tutela antecipada e ação cautelar, procedimentos especiais**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

NERY JUNIOR, N.; NERY, R. M. de A. **Código de Processo Civil Comentado e Legislação Extravagante**. 11. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

NEVES, D. A. A. **Manual de Direito Processual Civil**. 5. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

NUNES, D.; SANTOS E SILVA, N. L. **CPC Referenciado – Lei 13.105/2015**. 1. ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2015.

PEREIRA, H. do V. **Manual de Direito Processual Civil: Roteiros de Aula – Processo do Conhecimento**. Florianópolis: Conceito Editorial, 2007.

PINHO, H. D. B. de. **Direito processual civil contemporâneo: Teoria Geral do Processo**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PINHO, H. D. B. de. **Direito processual civil contemporâneo: introdução ao processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2012. v. 2.

SILVA, O. A. B. da. **Curso de Processo Civil**. Processo de Conhecimento. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. v. 1.

THEODORO JUNIOR, H. **Curso de Direito Processual Civil**. 51. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. v. 1.

THEODORO JUNIOR, H. **Curso de Direito Processual Civil**. 45. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010. v. 2.

THEODORO JUNIOR, H.; MELLO, A. M. T. de; THEODORO, A. V. M. **Código de Processo Civil Anotado**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

WATANABE, K. **Da cognição no processo civil**. São Paulo: Perfil, 2005.

ZAVASCKI, T. A. **Antecipação da Tutela**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

ANÁLISE DA SITUAÇÃO ECONÔMICA E FINANCEIRA DE TRÊS CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS DE CHAPECÓ, SANTA CATARINA

Nessana Nilson*

Resumo

A importância e a responsabilidade da contabilidade e do profissional contábil dentro das organizações aumentam com o passar do tempo diante da sociedade. A veracidade das informações passadas e a rapidez e o percentual que contribuem para a correta tomada de decisão se tornam imprescindíveis para nortear as empresas. Assim, por meio da análise das demonstrações contábeis foi possível apresentar a situação econômica e financeira de três concessionárias de veículos de Chapecó, Santa Catarina, e saber qual a real situação dessas empresas se comparadas entre si. Caracterizada por ser uma pesquisa quantitativa, com estudo de multicase, fundamentada em pesquisa descritiva e informações fornecidas pelas empresas nos anos 2008, 2009 e 2010. O estudo em si resulta em informações importantes para o bom gerenciamento das organizações estudadas, aponta onde ocorrem as falhas e orienta os gestores, a fim de melhorar o desempenho das instituições. Evidencia, também, apesar da grande oscilação dos índices, a boa situação das empresas analisadas. Palavras-chave: Contabilidade. Situação econômica e financeira. Demonstrações contábeis.

1 INTRODUÇÃO

Com as mudanças introduzidas pelo Código Civil na contabilidade, no ano 2003, por meio da Lei n. 10.460/2002, que torna o profissional contábil, juntamente com seu cliente, responsável por todos os atos praticados dentro da empresa, foram exigidas maior certeza e veracidade das demonstrações contábeis, no intuito de auxiliar, cada vez mais, a gestão para a correta tomada de decisão. O profissional contábil

*Pós-graduada em Planejamento Tributário pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; nessa_ni88@hotmail.com

deve procurar se aperfeiçoar a cada dia para poder atender às necessidades do mercado, além de atualizar-se, reciclar conhecimentos, rever métodos e procedimentos de gestão, precavendo-se, assim, para o futuro. O profissional contábil deve ser e passar a imagem de pessoa dinâmica, bem informada, deter as informações, saber utilizá-las e transmiti-las aos demais (SCHWEZ, 2001).

Muitos gestores tomam decisões e resolvem seus problemas por conta própria, sem ter como base as informações contábeis, o que pode prejudicar a saúde financeira da empresa. Nesse sentido, neste estudo tem-se como intuito mostrar o quanto é importante e benéfico utilizar as informações geradas pela contabilidade para planejar e executar ações dentro da empresa.

Utilizando-se da análise do balanço patrimonial e das demonstrações do resultado do exercício, pôde-se calcular os índices de liquidez, endividamento e rentabilidade de três concessionárias de veículos de Chapecó, Santa Catarina, além do grau de endividamento, da capacidade de pagamento das obrigações e da evolução no mercado, somando-se às demonstrações contábeis, utilizaram-se, também, as informações fornecidas pelos gestores. Para tanto, o método em questão trata-se de um estudo de multicase com análise descritiva que, ao seu final, após todos os levantamentos dos dados, trouxe números importantes para responder aos objetivos traçados.

Espera-se, assim, mostrar a necessidade de estudo de todas as contas patrimoniais, assim como sua correta interpretação, para torná-las eficaz no controle das decisões administrativas. Este estudo serve de embasamento para outros estudos sobre os índices de desempenho econômicos e financeiros e também para análise de outros segmentos de atividade.

Nesse ínterim, foi abordado sobre a análise dos índices econômicos e financeiros como recurso de apoio à gestão. Foram analisados os indicadores econômicos e financeiros de três concessionárias de veículos em Chapecó, Santa Catarina, afim de melhor conhecer o andamento das empresas, para a correta interpretação dos resultados obtidos nos anos

em estudo. Foi realizada a análise dos resultados por meio do confronto dos dados da pesquisa descritiva com o levantamento teórico efetuado.

2 A ANÁLISE DOS ÍNDICES ECONÔMICOS E FINANCEIROS COMO RECURSO DE APOIO À GESTÃO

De acordo com Perez Júnior, Pestana e Franco (1997, p. 13), "A contabilidade deve ser vista como um sistema de informações, cujo método de trabalho consiste, simplificada, em coletar, processar e transmitir dados sobre a situação econômico-financeira de uma entidade em determinado período." Ela tem como objetivo apresentar corretamente o patrimônio da empresa, bem como analisá-lo para obtenção de informações.

Não é de hoje que os empresários, independente de seu ramo de atuação, preocupam-se muito com a organização e a gestão de suas empresas (IUDÍCIBUS, 1998). Deve-se buscar a melhoria contínua da empresa para maximizar a rentabilidade, para que se consiga atingir as metas estipuladas pelos gestores agora e no futuro, além de melhor se colocar entre os concorrentes e lutar de igual para igual pela sobrevivência no mundo dos negócios.

A permanência no mercado exige que se tenha um ótimo gerenciamento dos ganhos e dos custos. Uma boa forma de gerenciar é deixar de lado todos os vícios de gerenciamento e buscar novos modelos de gestão, novas práticas ou políticas que auxiliem no alcance do sucesso (MARION, 2001). A conquista de um espaço maior de mercado exige que se tenha melhor controle dentro da organização, a fim de melhorar a gestão e não perder o foco do objetivo traçado.

A análise das demonstrações contábeis vem para auxiliar os gestores nas tomadas de decisões para a obtenção de um melhor planejamento estratégico, mostrar o quanto é importante utilizar as informações contábeis que são desperdiçadas e que poderiam ser usadas em benefício das empresas, e selecionar as melhores informações para suprir as necessidades dos gestores e usuários. As demonstrações contábeis

também mostram os resultados do gerenciamento, pela Administração, dos recursos que lhe são confiados (IBRACON, NPC 27).

Na busca pelo crescimento e expansão das empresas, a correta e rápida tomada de decisão acaba por se tornar um diferencial competitivo para a organização; para isso, os gestores dispõem de recursos importantes a seu favor, as demonstrações contábeis. Elas permitem, por meio de sua análise, saber qual a real situação da empresa, quais pontos devem ser mudados e quais devem permanecer. Quando se efetua a análise, considera-se a capacidade de pagamento dos compromissos que a empresa tem, ou seja, se ela interfere direta ou indiretamente na decisão, diante da interpretação das demonstrações (MARION, 2001).

A análise das demonstrações contábeis pode ser usada tanto por usuários externos, que são os acionistas e credores, quanto pelos usuários internos, os administradores, gestores e empregados. Por esse motivo, ela deve ser feita de forma que todos possam entender e para que não tenha problemas em alguma análise futura. Os principais métodos utilizados para análise são os indicadores econômicos e financeiros, que englobam os índices de liquidez, de endividamento e de atividade e os índices de rentabilidade e lucratividade.

Entre as demonstrações contábeis que auxiliarão no cálculo dos indicadores econômicos e financeiros destacam-se o balanço patrimonial e a demonstração do resultado do exercício. Os indicadores financeiros são compostos pelos índices de liquidez, índices de endividamento e índices de atividade, já os indicadores econômicos abrangem os índices de rentabilidade e os índices de lucratividade; além desses, têm grande importância também os índices-padrão e o teste de solvência. Segundo Matarazzo (2003, p. 147), “Um índice é como uma vela acesa em um quarto escuro.” E, ainda, “A característica fundamental dos índices é fornecer visão ampla da situação econômica ou financeira da empresa.”

3 MÉTODO DE PESQUISA

O método de pesquisa tem por objetivo mostrar como, onde e com que a pesquisa foi feita. A pesquisa permite obter conhecimento de certos fatos ou dados para uma possível melhoria em determinado setor ou lugar, um processo de aprendizagem de determinado assunto que se pretende desenvolver.

Lakatos e Marconi (1991, p. 43) afirmam que a pesquisa “[...] se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.” Toda pesquisa deve ter um objetivo a ser alcançado, pois é ele quem vai determinar as diretrizes a serem seguidas para o seu alcance.

O estudo se caracteriza como uma pesquisa do tipo quantitativa, com estudo de multicasos, em que foram analisadas três empresas do mesmo segmento de atuação no intuito de compará-las ao final.

A pesquisa quantitativa pode demonstrar opiniões, preferências e atitudes do objeto a ser pesquisado. Ela gerará medidas e números precisos para a formação da ideia final sobre determinados dados analisados, o que contribuirá para o planejamento das ações. A pesquisa foi feita por meio de estudo de multicasos que, segundo Lakatos e Marconi (2010), *“Envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento.”*

O estudo de caso baseia-se em algumas informações a fim de esclarecer o máximo possível o problema inicialmente proposto de maneira que se possa conhecê-lo ampla e detalhadamente. Além de se utilizar de pesquisa documental para melhor entendimento das análises feitas, também fornece informações para auxiliar os gestores na tomada de decisão, além de ser importante para a atualização das empresas, pois uma contabilidade ultrapassada pode prejudicá-las. Os cálculos relacionados à análise trazem situações em que se pode corrigir as falhas que levam a empresa àquela situação negativa, ou evidenciar, ainda mais, os pontos que levaram à lucratividade, à interpretação e à avaliação correta da situação da empresa.

Segundo Lakatos e Marconi (2010), a população a ser pesquisada, ou o universo da pesquisa, é definida como o conjunto de indivíduos que partilham de, pelo menos, uma característica em comum. Dessa forma, o projeto tem como público de pesquisa três concessionárias de veículos de Chapecó, Santa Catarina, foram utilizados os demonstrativos contábeis relacionados aos anos 2008, 2009 e 2010, e o estudo foi realizado de 04 de novembro de 2010 a 22 de novembro de 2011.

Os dados que foram usados para a análise são o balanço patrimonial e a DRE das empresas nos anos citados, os quais foram disponibilizados pelos setores contábeis das empresas em estudo.

As análises foram feitas com base nessas informações documentais primárias, para atingir os objetivos iniciais deste estudo. Os dados obtidos foram a base para todos os cálculos de análise, a partir deles foram encontrados os índices gerais da empresa. A pesquisa pode ser classificada como quantitativa, pois todas as informações são numéricas e necessitam ser consideradas para fins de formação de opinião.

As análises iniciam-se a partir da obtenção dos dados considerados relevantes para uma correta conclusão da pesquisa. Para esse fim, são utilizados indicadores econômicos e financeiros, que englobam os índices de liquidez, de endividamento, atividade, rentabilidade, lucratividade, fatores de insolvência e estruturas de capital. Segundo Severino (2002), “Procedimentos de coleta de dados são os métodos práticos utilizados para juntar as informações, necessárias à construção dos raciocínios em torno de um fato/fenômeno/problema.” Os índices encontrados por meio dos cálculos realizados estão representados por tabelas, nas quais é indicado o ano em estudo com seu respectivo resultado.

4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O objetivo da análise dos indicadores de desempenho econômicos e financeiros neste estudo consiste em mostrar a situação das empresas estudadas nos anos 2010, 2009 e 2008, afim de compará-las entre si e entre os resultados dos anos em estudo.

A partir da análise dos índices de liquidez, percebe-se o quanto a empresa dispõe para cumprir obrigações financeiras.

Tabela 1 – Índices de liquidez

ÍNDICES DE LIQUIDEZ	Empresa 1			Empresa 2			Empresa 3		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Liquidez corrente	1,39	1,08	1,14	2,10	2,88	3,25	1,61	1,62	1,74
Liquidez seca	0,97	0,78	0,71	1,13	2,01	1,79	1,42	1,49	1,55
Liquidez geral	0,71	0,96	0,96	0,69	2,23	1,76	1,91	1,94	2,11

Fonte: o autor.

O índice de liquidez corrente mostra se a empresa tem capacidade de pagar suas dívidas em curto prazo. Quanto maior for o índice de liquidez, melhor; considera-se um bom índice acima de 1,00 (MATARAZZO, 2003).

Por meio das análises das três empresas, apenas a empresa 1, no decorrer dos três anos, teve aumento no índice de liquidez corrente, as demais reduziram esses valores, ou seja, terão menos dificuldades em efetuar o pagamento das obrigações em curto prazo. As empresas 1 e 3 não apresentam dificuldades nesse caso, porém a empresa 1 tem maior montante disponível.

O índice de liquidez corrente aumenta à medida que aumenta o ativo circulante e o passivo circulante das empresas. Nos casos estudados, a empresa 1 teve um aumento desses grupos em todos os anos analisados, mas em 2010 houve um aumento maior em razão dos ajustes de avaliação patrimonial decorrentes da adequação às normas internacionais de contabilidade e do aumento dos demais saldos das principais contas desses grandes grupos.

A empresa 2 teve índices declinantes, por reduzir o ativo e o passivo, apesar de aumentar de 2007 para 2008. Nesses anos houve uma redução apenas do passivo circulante, que se recuperou nos anos seguintes, assim como a empresa 3, que também teve índices reduzidos com o passar dos anos, de 2007 para 2008, houve aumento do ativo

circulante e redução do passivo, contrariamente a 2009 para 2010, quando o ativo reduziu e o passivo aumentou.

Isso explica as oscilações dos índices, mas mesmo com a redução dos saldos, as empresas do grupo conseguem disponibilizar valores consideráveis de ativo circulante para cobrir o passivo circulante, pois este se manteve abaixo do primeiro, o que as deixa em uma situação confortável e mostra que os investimentos são suficientes para cobertura e que os índices encontrados são satisfatórios. Essa folga encontrada por meio dos índices de liquidez corrente tem como principal objetivo estabilizar as entradas e saídas do caixa, então, quanto maiores, melhores.

Para os índices de liquidez seca, quem fica bem posicionada, também, é a empresa 1, pois seus valores aumentaram no intervalo pesquisado, a empresa 2 teve um bom aumento de 2008 para 2009, mas decaiu na passagem para 2010, como já mencionado, em decorrência do reflexo causado pelos prejuízos do período.

O índice de liquidez seca é o índice que mede a rotação do estoque, para poder avaliar qual é a situação financeira da empresa. Esse índice deve ser analisado com os outros índices e comparado com outras empresas do mesmo segmento. Os índices de liquidez seca aliados aos de liquidez corrente mostram a força das empresas, pois excluídos os estoques, que algumas vezes podem ser considerados um risco para a empresa, por não girarem ou por deteriorarem, ainda assim elas devem obter uma boa folga para pagamento das obrigações, pois essas, independente do que possa acontecer, devem ser saldadas dentro dos prazos estipulados pelos fornecedores. Segundo Marion (2001, p. 86), "Se a empresa sofresse uma total paralisação das suas vendas, ou se o seu Estoque fosse obsoleto, quais seriam as chances de pagar as suas dívidas com Disponível e Duplicatas a Receber?"

Nas empresas analisadas, apesar da redução em relação aos índices de liquidez corrente, as empresas ainda obtêm uma boa margem de folga. Se considerado, como nos índices anteriores, o aumento de ativo e passivo circulante, somente a empresa 1 teve aumento dos índices de um ano para outro, o que mostra a liquidez corrente e seca em melhor situação diante das demais empresas.

As três empresas apresentam queda nos índices de liquidez geral com o passar dos anos, contrariamente aos índices anteriores. Na liquidez geral, a empresa 1 apresenta dificuldade maior de pagamentos em longo prazo se comparada à empresa 2, que somente apresenta dificuldades em 2010. Já a empresa 3, apesar da queda de 2010, ainda se encontra em boa situação em todos os demais anos.

Contrariamente aos dois índices anteriores, o último dos índices de liquidez, o índice de liquidez geral, mostra aos gestores quanto a empresa tem disponível para pagar suas dívidas em longo prazo, quanto ela possui de ativo circulante e realizável em longo prazo para cada R\$ 1,00 de dívida (ASSAF NETO, 2010). Considera-se favorável um índice acima de R\$ 1,50, pois assim a empresa prospera, caso esse índice não atinja essa marca, a empresa pode ter dificuldade em pagar seus fornecedores, dessa forma, deve investir mais em ativo imobilizado. Como esse índice se baseia no longo prazo, muitas vezes, não é fácil identificar quando a empresa receberá suas vendas, pois o índice de liquidez geral não sincroniza os pagamentos e os recebimentos.

Quando se trata de índices de endividamento, estes representam o quanto a empresa está comprometida com o pagamento de dívidas com terceiros; pode-se avaliar a situação a partir do índice de endividamento geral sobre o ativo total, que mostra se a empresa está fazendo dívidas para pagar outras dívidas ou para aumentar seu capital (MATARAZZO, 2003).

A administração do capital de giro mostra-se essencial para a saúde da empresa, para isso é importante conhecer qual o endividamento da empresa, tanto em curto quanto em longo prazo, para que esta não seja prejudicada por um número grande de futuras dívidas com empréstimos. O endividamento das empresas está diretamente ligado com capital de terceiros, quanto mais a empresa se utilizar de empréstimos, maior será seu capital de giro, mas, conseqüentemente, maiores serão suas obrigações. Segundo Gitman (1997), quanto maior o endividamento a custos fixos, ou alavancagem financeira, de uma empresa, maior serão o seu risco e retorno esperados.

Por muitas vezes as empresas possuem lucros exorbitantes em seus exercícios, mas como esse dinheiro não foi recebido ainda, acabam

por adquirir valores de terceiros para efetuar o pagamento dessas obrigações, o que faz com que se inicie um ciclo vicioso, no qual a empresa sempre dependerá de empréstimos para honrar seus compromissos. Segundo Gitman (1997, p. 117), “O índice de endividamento geral mede a proporção dos ativos totais da empresa financiada pelos credores.”

Para Iudícibus (1998, p. 83), “Grau de endividamento revela a porcentagem de capital e terceiros sobre o total das origens de recursos, podendo-se dizer também que este indicador significa o percentual do ativo total que é financiado com recursos de terceiros.”

Para todo tipo de investimento que se espera fazer dentro de uma empresa, anteriormente, torna-se necessário fazer, previamente, um estudo aprofundado das condições em que a empresa se encontra e se não terá dificuldades em efetuar o futuro pagamento das possíveis dívidas contraídas. Os índices de endividamento vêm para auxiliar os gestores nessas situações, em que estes precisam saber como anda a saúde financeira da empresa para que, futuramente, ela não venha a ser prejudicada pelo grande volume de empréstimos adquiridos.

Tabela 2 – Índices de endividamento

ÍNDICES DE EN-DIVIDAMENTO	Empresa 1			Empresa 2			Empresa 3		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Índice geral sobre o ativo total	26,07	17,85	20,18	47,06	18,22	31,06	17,59	4,07	3,59
Índice de garantia sobre o capital próprio	1,45	1,34	1,54	0,46	1,57	1,10	1,34	1,13	1,23
Dívidas de CP sobre as dívidas totais	36,43	58,84	49,17	31,61	53,79	35,21	59,41	92,25	92,90
Endividamento geral sobre o PL	44,02	100,44	33,25	149,40	29,85	59,38	30,71	7,69	6,50
Endiv. bancário de CP sobre o ativo total	6,34	12,28	4,78	21,65	20,96	16,79	7,47	11,33	8,04
Endiv. bancário total sobre o ativo total	0,41	0,43	0,39	0,68	0,39	0,48	0,43	0,47	0,45

Fonte: o autor.

Pode-se dizer que quanto maior for o índice, maior será o montante de capital de terceiros usado, ou seja, mostra se a empresa busca dívida para complementar o seu capital. “Sabe-se que os ativos de uma empresa são financiados pelos passivos, que identificam as origens de recursos captados, ou seja, as fontes geradoras desses recursos.” (ASSAF NETO, 2010, p. 139).

A empresa 3 aumentou o endividamento com terceiros no decorrer do tempo; ela se destaca por obter índices muito abaixo das demais empresas do grupo, visto que não chegam a 20%, que foi o percentual mais baixo entre as empresas 2 e 1. Mesmo com o aumento dos estoques, a empresa não teve aumento exagerado em contas a pagar, mas, sim, em contas a receber, que supera o valor dos empréstimos nos três anos, além disso, financiamentos em valores menores acarretam juros menores.

Em relação ao montante de dívidas que as empresas possuem relacionado ao ativo total, a empresa 3, comparada com as demais, é a que apresenta a menor dependência de terceiros, por apresentar índices de endividamento bastante baixos; mesmo com o crescimento desses índices no decorrer dos anos, ela ainda fica abaixo das demais. Já a empresa 2 apresenta os índices mais elevados, mesmo com uma redução em 2009. Apesar das oscilações dos índices, todas as empresas apresentam situação favorável, pois esses índices estão bem abaixo de 100%, ou seja, as empresas apresentam graus de endividamento, mas nada que comprometa sua saúde.

Também para fins de análise de endividamento pode-se utilizar o índice de garantia sobre o capital próprio, que mostra quanto a empresa tem de capital próprio para garantir o capital de terceiros. Segundo Iudícibus (1998, p. 104), “Se este quociente se mantiver acima de um, durante vários anos, representará que a empresa possui uma dependência exagerada de recursos de terceiros.”

A garantia sobre o capital próprio das empresas também se manteve constante, as três empresas analisadas conseguem saldar as dívidas com recursos próprios e ainda fazem sobrar uma folga. A única

exceção foi no ano 2010 na empresa 2, em que esta não conseguiu atingir nenhum ponto de equilíbrio, pois teve índices abaixo de R\$ 1,00.

Se considerado o fato de que ter dívidas em longo prazo é melhor que em curto prazo em razão do tempo que a empresa terá para gerar os recursos necessários para o pagamento dessas dívidas, a única empresa em situação desfavorável é a empresa 3, que apresentou índices bem elevados de dívidas em curto prazo. Índice esse que pode até não ser considerado tão desfavorável, já que a empresa possui um prazo médio de recebimento de vendas bom e baixa inadimplência, assim, há possibilidade de ela efetuar compras à vista e obter descontos. As demais empresas se mantêm em um nível coerente em relação às dívidas totais, em média 50%. Considera-se favorável para a saúde da empresa que as dívidas se concentrem mais em longo prazo, pois, assim, a empresa tem um tempo maior para gerar recursos para efetuar o pagamento (MARION, 2010). Se as dívidas se concentrarem no curto prazo poderá haver dificuldades para efetuar os pagamentos.

Nos anos 2009 e 2010 as empresas 1 e 2 tiveram os índices de garantia sobre o capital próprio acima de 100%, o que se explica pelos ajustes de avaliação patrimonial. Na empresa 1 esses ajustes fizeram com que houvesse um aumento no patrimônio líquido da empresa, como consequência, houve a redução no endividamento sobre o patrimônio líquido; já a empresa 2 teve prejuízo com os ajustes, o que fez com que PL reduzisse, e, conseqüentemente, o montante de dívidas prevaleceu sobre o patrimônio.

Quanto menos a empresa recorrer a recursos de terceiros, mais saudável estará, dessa forma, não terá que desembolsar juros para efetuar o pagamento desses recursos. Ter um capital de terceiros superior ao capital próprio não é bom para nenhum tipo de empresa, pois pode comprometê-la diante das demais instituições, que não disponibilizam crédito a empresas que se encontram nessa situação por não oferecerem garantia sobre os valores que por ventura necessitarão financiar. É importante que a empresa busque sempre utilizar recursos próprios para algum tipo de trabalho ou investimento, pois esses valores nunca deixarão de ser lucro, visto que fazem parte do seu capital (MARION, 2001).

As empresas em estudo, para que não apresentem problemas com endividamentos e pagamentos por atraso de suas obrigações, devem sempre estar atentas aos prazos que oferecem aos clientes e aos prazos que devem cumprir. Os indicadores de atividade demonstram a velocidade com que a empresa recebe suas vendas, paga suas compras e renova seus estoques. Marion (2001, p. 120) também afirma que “Para fins de análise, quanto maior for a velocidade de recebimento de venda e renovação de estoque, melhor. Por outro lado, quanto mais lento for o pagamento das compras, desde que não corresponda a atrasos, melhor.”

Tabela 3 – Índices de atividade

INDICADORES DE ATIVIDADE	Empresa 1			Empresa 2			Empresa 3		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Prazo médio de recebimento de vendas	80,15	46,69	25,93	41,75	54,28	42,43	41,04	47,81	49,58
Prazo médio para pagamento de compras	41,86	60,36	62,99	65,75	71,25	53,77	5,69	6,54	8,67
Prazo médio de renovação de estoques	40,24	59,86	54,54	58,33	73,91	80,04	5,64	6,57	8,55
Ciclo financeiro	78,54	46,19	17,48	34,33	56,94	68,71	40,99	47,85	49,46

Fonte: o autor.

Se analisado o prazo médio de recebimento de vendas e o prazo médio para pagamento das compras, as empresas 1 e 2 conseguem receber as vendas antes de pagar as compras, exceto no ano 2010, quando a empresa 1 pagou as compras antes de recebê-las, correndo o risco de ficar com mercadorias paradas caso não sejam vendidas. Esse fato exigirá mais empenho nas vendas para que não ocorram prejuízos.

Mesmo com a margem de dias de folga que as empresas em estudo têm, deve-se tomar cuidado no que se refere à cobrança de juros pelo parcelamento das compras, ou seja, verificar se nas parcelas não estão embutidos taxas e juros. O prazo médio de pagamento de compras é um índice do tipo *quanto maior, melhor*, desde que o seu volume de fornecedores não se mantenha alto por atraso nos pagamentos (SILVA, 2001).

A empresa 3 tem o prazo médio de recebimento de mais de 40 dias e o prazo médio de pagamento de menos de 10 dias. A baixa inadimplência faz com que esses índices reduzam, pois se a empresa não tem um volume alto de estoque e um grande volume de empréstimos, significa que consegue pagar grande parte de seus fornecedores à vista; esses índices parecem ser extremamente desfavoráveis, mas se a empresa consegue efetuar os pagamentos à vista e manter seu capital de giro, ótimo, caso contrário, deve rever as formas de pagamento para com seus fornecedores. É bastante importante ter conhecimento sobre o número de dias exatos entre o dia da compra e o efetivo pagamento da dívida, dessa forma, quanto maior for esse prazo, melhor para a empresa, que não necessitará recorrer a outras fontes para pagamento.

O prazo médio de recebimento de vendas mostra o prazo médio de vendas que foi aplicado no decorrer do ano em atividade, ou seja, quanto tempo a empresa demorou para receber dos clientes suas duplicatas. Segundo Gitman (1997), “[...] o giro de duplicatas a receber da empresa é uma medida de sua liquidez ou atividade, quanto maior for o giro de duplicatas a receber da empresa, melhor.”

Quanto menor for o tempo de recebimento dessas duplicatas, melhor será para a empresa, pois ela terá mais dinheiro em caixa para uma eventual necessidade, para tanto, a empresa deverá privilegiar as vendas à vista. Silva (1999, p. 247) afirma que “[...] do ponto de vista de análise de risco, o prazo médio de recebimento das vendas é um indicador do tipo ‘*quanto maior, pior*’. Por outro lado, convém analisá-lo juntamente com os prazos de rotação de estoques e de pagamento das compras.”

Após saber qual o tempo que a empresa leva para pagar as contas e receber dos clientes, é importante saber se o estoque da empresa

demora a girar até que ele seja vendido. Quanto menor o tempo de giro dos estoques, melhor; é importante para a empresa que seu estoque não fique parado, pois estoque parado significa prejuízo, visto que, além de as vendas não terem sido efetuadas, mais custos acumulam-se sobre os produtos, como gastos com possíveis reparos, armazenamento, limpeza, entre outros.

O prazo médio de renovação de estoque da empresa 2 é mais elevado que o da empresa 1, assim como seu prazo médio de recebimento e pagamento. Em razão de os recebimentos terem sido maiores e as vendas terem aumentado nos anos, os índices poderiam ter diminuído. O que pode ser feito para melhorar esses valores é adotar uma redução ainda maior nos prazos de recebimento das vendas efetuadas.

Já na empresa 3, esses prazos continuam baixos, assim como os prazos para pagamento de compras. O estoque se renovava em menos de 10 dias nos três anos de análise, fato que pode ser entendido pelo volume de vendas, já que para o cálculo desses índices se tem como base as médias de estoques e o custo das mercadorias vendidas.

Quanto menos tempo o estoque demora a girar na empresa, melhor é, porque assim ela terá menos necessidade de capital de giro para manter esses itens do estoque.

De acordo com Silva (1999, p. 247), “[...] do ponto de vista da análise de risco, prazo médio de rotação dos estoques é um índice do tipo ‘quanto maior, pior’. Por outro lado, convém analisá-lo também juntamente com os prazos de recebimento e pagamento, para termos a ideia do ciclo financeiro da empresa.”

Para a atividade correr normalmente na empresa, ela deve disponibilizar um bom volume de recursos, que podem ser medidos por meio do ciclo financeiro, que mostra em quanto tempo a empresa realiza as compras, vende e recebe dos clientes e efetua o pagamento. Todas essas análises de prazos médios somente serão úteis para os gestores das empresas se forem feitas em conjunto. Segundo Assaf Neto (2010), “O ciclo financeiro inicia no momento da aquisição das mercadorias, o ciclo de caixa compreende do período de tempo entre o momento do

desembolso inicial de caixa para pagamento das mercadorias adquiridas e a data do recebimento da venda do produto.”

Das empresas analisadas, a empresa 3 é a que possui o ciclo financeiro mais ágil, pois os prazos médios são baixos. Assim, apresenta um prazo curto para obter os recursos necessários para o pagamento das obrigações. Esse tempo que compreende o ciclo financeiro entre recebimentos e pagamentos é o tempo em que a empresa não precisa se preocupar em obter financiamentos, pois as vendas financiam as compras efetuadas, o que torna esta a época mais segura da empresa.

A taxa de retorno sobre investimentos mostra o poder de ganho da empresa e quanto tempo demorará ou demorou para ela obter de volta tudo aquilo que investiu, além de medir a capacidade da empresa de gerar lucro. Segundo Matarazzo (2008), é quanto a empresa obteve de lucro em relação ao Ativo. Assim, quanto maior seu valor, melhor, pois representa que a empresa tem um desempenho econômico favorável, já a taxa de retorno sobre o patrimônio líquido mostra o quanto foi investido na empresa por acionistas, quanto resta de lucro para eles e quanto a administração obteve de rendimentos.

Ele revela a rentabilidade que o investidor terá de lucro líquido para cada R\$ 1,00 de capital próprio que foi investido inicialmente. Sua interpretação revela o tempo necessário para se obter retorno do capital próprio (RIBEIRO, 2010).

Tabela 4 – Índices de rentabilidade

ÍNDICES DE RENTABILIDADE	Empresa 1			Empresa 2			Empresa 3		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Taxa de retorno sobre investimentos	13,06	5,90	4,22	-0,32	15,31	5,27	8,28	6,27	5,51
Taxa de retorno sobre o patrimônio líquido	22,32	10,02	6,23	-0,77	26,89	11,00	16,07	11,60	10,18

Fonte: o autor.

A rentabilidade pode ser medida por meio do índice de rentabilidade do ponto de vista do administrador, que mede a taxa de retorno sobre o investimento, ou seja, o poder de ganho da empresa, o tempo que ela demora a ter retorno sobre o que foi investido (MARION, 2001). Aceita-se como favorável um índice acima de 5%. Do ponto de vista do investidor, mede-se a taxa de retorno sobre o patrimônio líquido, quanto foi investido pelos acionistas e quanto foi obtido de retorno. No ano 2008, a empresa 1 não conseguiu atingir esse padrão, por ter sido esse o ano em que apresentou o menor lucro líquido dos períodos analisados. Como em 2009 o lucro aumentou, conseqüentemente, o retorno sobre os investimentos cresceu. As demais empresas estudadas conseguiram atingir os parâmetros, mas nada muito além do período de 2008.

O aumento dos índices de rentabilidade ocorreu em virtude do aumento do capital investido e dos bons resultados que as empresas tiveram no ano 2010. Os ajustes de avaliação patrimonial também têm participação nesses aumentos, pois eles alavancam o patrimônio, o que influencia diretamente no resultado do período. A empresa 3 encontra-se em boa situação de alavancagem dos índices conforme o ano, ela não tem níveis altos como a empresa 1, mas está muito bem posicionada, pois todos os índices ultrapassam 5%. O retorno sobre o patrimônio líquido não varia muito de um ano para outro, mas aumenta a cada ano uma média de 4%.

Já a situação da empresa 2, contrária às demais, apresentava índices muito bons de retorno sobre os investimentos e retorno sobre o patrimônio líquido se comparada às outras empresas em 2008 e em 2009, mas em 2010, a empresa 2 teve prejuízos, por não ter elevados número de receitas financeiras como as outras empresas. A redução dos saldos de depreciação influenciou nesse prejuízo, além da redução do patrimônio líquido, o que influencia diretamente nos índices de rentabilidade. Para alavancar esses índices da empresa 2, seria preciso que ela aumentasse o volume de vendas, pois este terá uma relação direta com todo o capital investido.

Houve evolução das empresas nos quesitos de rentabilidade; a empresa 1, é a que tem o maior grau de êxito econômico, tornando-se a melhor empresa entre as analisadas para se investir. Considera-se

favorável quando o resultado for positivo, caso contrário, significa que a empresa perdeu mais do que produziu quando se trata de investimentos.

Por meio da análise da rentabilidade e lucratividade, o resultado de um desses índices interfere diretamente no resultado do outro, conseqüentemente, conforme aumentam os índices de rentabilidade, aumentam os índices de lucratividade.

Os índices de lucratividade mostram informações isoladas sobre o lucro da empresa, por esse motivo eles devem ser analisados com todos os índices anteriormente apresentados. O lucro pode ser mensurado se for considerado tudo o que a empresa gastou para chegar até ele. O lucro é o objetivo principal das empresas (MARION, 2003).

Tabela 5 – Índices de lucratividade

ÍNDICES DE LUCRATIVI- DADE	Empresa 1			Empresa 2			Empresa 3		
	2010	2009	2008	2010	2009	2008	2010	2009	2008
Margem bruta	11,12	12,27	20,81	18,32	22,99	26,37	10,78	11,25	12,56
Margem antes de juros e equiva- lência	26,37	11,06	12,15	-0,46	-0,60	-1,80	3,53	2,24	2,88
Margem opera- cional	26,37	11,06	12,15	0,24	12,07	6,17	3,72	2,24	2,72
Margem líquida	19,23	10,78	8,61	-0,22	11,46	4,36	2,50	1,52	1,91
Giro do ativo total	0,68	0,55	0,49	1,51	1,34	1,21	3,60	4,13	2,88
Giro do ativo operacional	1,61	1,78	2,11	1,69	1,85	1,97	4,24	5,26	4,50

Fonte: o autor.

Ao passo que diminuem os índices de lucratividade, aumentam os índices de liquidez, pois o aumento do resultado das empresas interfere diretamente nos cálculos da liquidez, já que esses índices consideram o

total do ativo em relação ao passivo. Isso pode ser visto nas três empresas analisadas, pois nos anos em que a liquidez aumentou, a lucratividade diminuiu. Contrariamente a esses índices, nos casos analisados o endividamento aumenta conforme diminui a lucratividade das empresas, pois ao mesmo tempo em que os empréstimos bancários injetam dinheiro no ativo da empresa, geram dívidas com terceiros, o que obriga a empresa a destinar parte dos resultados ao pagamento dessas obrigações.

O aumento dos índices de lucratividade também interferirá nos cálculos dos índices de rentabilidade, tanto do ponto de vista do gestor, quanto do ponto de vista do investidor, pois conforme aumenta o resultado da empresa, maiores serão as taxas de retorno. As reduções dos índices de lucratividade em alguns anos analisados podem ser explicadas pelo fato de as empresas terem um aumento do custo da mercadoria vendida em relação aos anos anteriores, o que reflete diretamente no lucro bruto. Os índices de lucratividade constituem uma série de índices que mostram os efeitos combinados da liquidez, da administração de ativos e da administração da dívida sobre os resultados operacionais (WESTON; BRIGHAM, 2000).

Na empresa 1, mesmo as receitas de vendas tendo aumentado, o custo dos produtos vendidos também aumentou significativamente. Esse fato também ocorre na empresa 3, que reduziu a margem bruta com o passar dos anos.

Independentemente dessas reduções na margem bruta das empresas, elas encontram-se em uma situação favorável, por terem um montante suficiente para suportar todas as despesas administrativas, de vendas e financeiras. Para Gitman (1997), a margem bruta mensura a porcentagem de cada unidade monetária de vendas que sobra após a empresa ter pago por seus produtos. Quanto maior for a margem bruta, melhor, bem como menor será o custo relativo aos produtos vendidos.

Em relação aos ativos operacionais, as empresas, principalmente a empresa 1, apresentam uma ótima margem antes de juros e equivalência, um índice que mesmo em queda, de 2008 para 2009, conseguiu manter-se em 2010 e mostrar a eficácia da utilização dos ativos. Em contrapartida,

a empresa 2 não consegue obter bons resultados, pois o elevado saldo de despesas não permite sua alavancagem, e em razão disso, ela não atingiu índices positivos de margem antes de juros e equivalência em nenhum dos anos estudados.

A empresa 3 também fica em uma situação confortável, mesmo sem ter índices tão elevados quanto a empresa 1, ela apresenta uma redução nos índices, mas ainda tem uma sobra boa de margem operacional.

Tanto a margem operacional quanto a margem líquida das empresas consideram os resultados operacional e líquido, respectivamente, nesse caso, mais uma vez, a empresa 1 destaca-se perante as demais. O aumento da margem operacional da empresa 2 poderia ter sido a alavanca para a ascensão da empresa nos anos seguintes, mas o resultado obtido no ano 2010, com prejuízo do exercício, fez com que esses índices reduzissem o resultado, com uma margem operacional baixa.

A margem operacional tem como objetivo mostrar à empresa quanto restou de lucro operacional após ela reduzir todos os custos e despesas, ou seja, o lucro “limpo” sobre cada venda efetuada. Lucros operacionais são “puros”, pois eles mensuram apenas os lucros sobre operações e ignoram quaisquer cobranças por parte dos credores e do governo (juros e impostos) (GITMAN, 1997).

Para Matarazzo (1995), esse quociente representa uma medida da capacidade da empresa em gerar lucro líquido e, assim, poder capitalizar-se. É ainda uma medida do desempenho comparativo da empresa ano a ano.

Apenas nesse caso, dentro da análise dos índices de lucratividade, é que a empresa 2 tem índices maiores que a empresa 1, os quais não apresentam muito crescimento no período. A empresa 1 por sua vez, mantém-se estável e apresenta um bom giro do ativo total e uma pequena redução no giro do ativo operacional. Enquanto o giro do ativo total mostra a movimentação do ativo total da empresa, o giro do ativo operacional mostra quantas vezes o ativo operacional da empresa foi movimentado em determinado período de tempo, quanto as vendas efetuadas representaram se comparadas com o ativo. Quanto maior for o

volume de vendas gerado, mais eficientemente os ativos serão utilizados; se a empresa vende mais, o giro do ativo será mais alto.

O indicador fundamental da produtividade financeira do capital investido é o giro do ativo total (PADOVEZE, 2009). Para tal cálculo deve-se considerar o lucro líquido sobre o ativo total ou todas as receitas oriundas da atividade operacional da empresa em questão.

Em resumo, o giro do ativo total mostra quantas vezes o ativo total da empresa foi movimentado em determinado período de tempo, o quanto as vendas efetuadas representaram se comparadas com o ativo. Segundo Trentin (2010): “Quanto maior for o giro do ativo pelas vendas incorridas, maior deverá ser a taxa de lucro. Por esse motivo é que investir demais nos estoques, apresentar altos valores de duplicatas a receber entre outros, prejudicam o giro do ativo, e com isso, a rentabilidade.” É esse índice que vai mostrar à empresa se todas as operações feitas foram ou não eficientes.

Chegar ao resultado de uma empresa não é uma tarefa difícil se considerada a disposição de métodos e sistemas que auxiliam nessa tarefa; o que é necessário entender é como serão aplicados os números e fórmulas para que se chegue à correta interpretação destes.

A fim de contribuir com o fornecimento de informações precisas para os gestores, os índices de estrutura de capitais demonstram de onde vêm os recursos e onde outros recursos são aplicados, eles oferecem uma visão mais ampla do que acontece na empresa e qual sua situação em determinado período.

Para a obtenção de um resultado mais preciso, é necessário que as análises sejam feitas sempre em conjunto, pois, assim, as possíveis mudanças ocorridas podem ser melhor identificadas e fica evidente quem mais investiu na empresa, se foram os sócios ou as pessoas de fora, e o quanto foi investido, pois que o que se espera sempre é que o capital próprio supere o capital de terceiros, o que deixa a empresa em uma situação satisfatória.

Inicialmente, no momento em que se mostra o quanto de capital de terceiros existe na empresa para cada R\$ 1,00 de capital próprio,

aparece o índice de quocientes de participação de capitais de terceiros, conhecido também como índice de grau de endividamento, que mostra qual é essa proporção entre os dois tipos de capital.

Estima-se que esse resultado seja, *quanto maior, melhor*, pois se for um índice muito alto significa que a empresa tem muita dívida com terceiros, caso contrário, ela terá uma folga maior e uma liberdade maior para tomar as decisões que julgar necessárias, pois é independente. O que não pode ocorrer é deixar o endividamento atingir um grau muito elevado, pois comprometerá a saúde financeira da empresa.

Para conhecimento do percentual de obrigações da empresa em curto prazo, comparadas ao total de obrigações existentes, pode-se usar o índice de composição de endividamento, o qual mostra o montante de dívidas que a empresa tem no curto prazo, as quais devem ser liquidadas com os recursos próprios existentes naquele momento, o que normalmente é difícil para as empresas, pois os saldos de contas a receber em longo prazo normalmente são maiores que em curto prazo. Ele pode ser considerado do tipo *quanto menor melhor*. Segundo Ribeiro (2010, p. 86), “A interpretação desse quociente deverá ser direcionada a verificar a necessidade de a empresa ter ou não de gerar recursos a curto prazo para saldar os seus compromissos.” Assim, a empresa deve sempre estar atenta aos prazos de vencimento e à totalidade das obrigações em curto prazo, pois quanto menos for o montante de dívidas em curto prazo, mais tempo a empresa tem para adquirir recursos afim de saldar as obrigações.

Com a aplicação da nova legislação contábil nas empresas, muitas coisas mudaram e ainda mudarão. Uma das principais alterações que certamente influencia muito nos resultados finais é o ajuste ao valor justo dos bens, ou ajustes de avaliação patrimonial, ou seja, exclui-se a chamada reavaliação dos bens e passa-se a atribuir um valor justo de mercado a cada bem adquirido antes, durante e depois da adequação às normas internacionais, que nada mais é do que a correção do valor dos bens para um valor atual, valorizando-os. O CPC 27 trata das adequações e atribuições dos valores justos ao patrimônio.

Referente aos cálculos de estrutura de capital em relação ao ativo imobilizado, que sofre tantas mudanças com a adequação à nova lei, pode-se saber o quanto do total do patrimônio líquido da empresa foi usado para financiar a aquisição de ativo imobilizado, por meio do índice imobilização do patrimônio líquido, que determina quanto a empresa usou para a aquisição de cada R\$ 1,00 de imobilizado. Índice considerado *quanto menor, melhor*, pois se a empresa investe em ativo não circulante, menos montante sobra para o pagamento das obrigações, conseqüentemente, terá que recorrer a recursos de terceiros e terá conhecimento da existência ou não de capital circulante próprio, pois normalmente são esses recursos que são usados para a aquisição de ativo fixo (RIBEIRO, 2010).

Paralelamente ao índice de imobilização do patrimônio líquido, faz-se necessária, também, a análise do índice de imobilização dos recursos não correntes, que soma ao patrimônio líquido o total do passivo exigível em longo prazo, ou passivo não circulante afim de mostrar o quanto a empresa aplicou de recursos não correntes no ativo não circulante.

Esse índice tem como principal objetivo mostrar ao gestor o quanto de patrimônio líquido somado ao exigível em longo prazo a empresa investiu para cada R\$ 1,00 de ativo imobilizado; o patrimônio líquido deve ser superior, caso contrário, a empresa entra na situação de capital circulante próprio negativo.

Quanto menor o índice, melhor para a empresa, o que mostra que ela compensou sua situação negativa, caso viesse a ocorrer. Em razão da grande vida útil de alguns bens, se a empresa tiver recursos para saldar as dívidas em longo prazo, sendo estes proporcionais ao tempo de duração dos bens, é possível que ela financie grande parte de seu imobilizado, pois é sempre importante que o patrimônio líquido cubra o ativo fixo da empresa e que deixe uma margem de tempo maior para o pagamento das obrigações e de liberdade para a tomada de decisão.

Os índices de estrutura de capital têm a função de evidenciar o quanto a empresa depende de capital de terceiros para manter o

funcionamento. À medida que aumenta o endividamento das empresas, aumenta essa dependência de capital.

Nos anos em estudo, as empresas 1 e 3, tanto nos índices de participação de capital de terceiros quanto na sua composição de endividamento, encontram-se em boa situação, pois apresentam índices abaixo de 100%, que é considerado o limite que uma empresa pode chegar de dependência.

A empresa teve bons índices de composição de endividamento nos anos em estudo, mas os índices de participação no capital de terceiros não são nada favoráveis. A empresa mantinha-se em uma constante em que não havia muita dependência de terceiros, o que mudou totalmente no ano 2010 e pode ser explicado pelos saldos negativos gerados pelos ajustes de avaliação patrimonial que geraram prejuízo e reduziram o patrimônio líquido, e também pelo fato de a empresa ter sofrido uma cisão perante a empresa controladora do grupo, a qual participava com 99,40 % na empresa 2.

Essa cisão fez com que a empresa 2 perdesse parte do seu capital para a controladora e ficasse com dívidas maiores perante terceiros, pois passa a ser independente. Outro fato que faz com que a dependência de capital de terceiros aumente é o exagerado saldo de outros débitos, impostos e obrigações tributárias existentes na empresa.

Se comparada às empresas 2 e 3, a empresa 1 é a que menos utiliza capital próprio para financiamento do imobilizado, ou seja, das três empresas, ela é a que menos imobilizou o ativo fixo com saldos do patrimônio líquido, o que causa dependência de terceiros para financiar o imobilizado, em contrapartida, resta mais capital para investir em ativo circulante. Já as demais empresas investem grande parcela de capital próprio no financiamento de imobilizado. Muitas vezes não é viável que se utilize de capital de terceiros para aquisição de imobilizado, pois, na maioria dos casos, esse investimento retorna em longo prazo.

Paralelo à imobilização do patrimônio, as empresas em estudo possuem boa parcela de recursos não correntes, pois dispõem de patrimônio líquido suficiente para cobrir o ativo imobilizado e financiar

o ativo circulante, o que é uma situação favorável, pois deixa as empresas em uma posição confortável, na qual não precisam depender a todo o momento de empréstimos e financiamentos para cumprir as obrigações.

5 CONCLUSÃO

Por meio do estudo elaborado, evidenciou-se ainda mais a importância da informação contábil para a boa gestão interna das organizações. Esta pesquisa mostrou que a utilização da contabilidade gerencial é um diferencial que permite aos gestores estarem sempre por dentro de tudo o que se passa na empresa e de como está a situação de desempenho econômico e financeiro. Diante de tanta concorrência e disputa por mercados, destaca-se a empresa que melhor estiver informada.

Nesse sentido, esta pesquisa traz como base a sólida função dos indicadores financeiros e exalta seu uso no dia a dia empresarial. Todos os cálculos e estudos feitos nas empresas tiveram como principal objetivo mostrar aos gestores onde ocorrem os erros e os acertos, sob o foco dos índices financeiros.

Os resultados encontrados mostram que nos anos analisados houve muita oscilação nos índices, as empresas não se mantiveram em constante crescimento ou queda, o que impossibilitou a análise das tendências das empresas. Nos índices de liquidez quem se destaca é a empresa 2, no endividamento e na atividade, quem tem os menores índices é a empresa 3, com melhor e mais ágil ciclo financeiro. Já as empresas mais rentáveis e lucrativas foram a 1 e a 2.

Os bons resultados obtidos nos anos em questão mostram a força que essas empresas têm em relação aos concorrentes no mercado de Chapecó e região; todas elas se encontram em situação de solvência, o que as torna empresas sólidas para possíveis investimentos. A empresa 2, independente dos resultados negativos, com índices baixos e muitas quedas nos resultados, ainda se mantém firme, sem possibilidade de falência.

Assim, a utilização das informações contábeis na tomada de decisão torna-se importante para o bom andamento das empresas, pois

o gestor, em posse do maior número possível de informações claras e verídicas, consegue decidir o que será melhor para a empresa.

Nesse contexto, este estudo serve de modelo para estudos posteriores, que objetivem saber qual a situação em que determinada empresa se encontra, e permite analisar vários anos e chegar a conclusões precisas sobre a situação econômica e financeira das empresas. É muito importante distinguir a diferença existente entre situação econômica e situação financeira da empresa, pois a primeira pode estar em ótima condição, mas a segunda pode não estar, ou seja, a empresa possui grande quantidade de bens e de direitos, mas pode não contar com dinheiro suficiente para pagar as necessidades mais urgentes, ou o contrário, a empresa não tem problemas com pagamento, mas também não tem patrimônio. A distinção desses dois itens é indispensável à boa gestão.

No cenário atual, empresas concessionárias de veículos destacam-se a cada dia, diante da facilidade de aquisição dos veículos, com taxas reduzidas e prazos longos para pagamento; elas procuram sempre renovar seus modelos para conquistar novos clientes e manter os antigos. A análise das demonstrações contábeis evidencia todos os problemas ocorridos no período em estudo nas empresas e procura soluções para eles. Para essa análise ser correta, torna-se necessário que se mantenha uma contabilidade séria e engajada na disponibilidade de informações verídicas. Cada empresa possui uma forma de administrar e aplicar os recursos, diante disso, há a necessidade de se decidir sempre de forma correta o que fazer dentro da organização, pois o sucesso da empresa depende da maneira como ela é administrada.

REFERÊNCIAS

ASSAF NETO, A. **Estrutura e análise de balanços**: um enfoque econômico e financeiro. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CORDEIRO, J. do S.; DUARTE, A. M. da P. O profissional contábil diante da nova realidade. **Qualit@s – Revista Eletrônica**, v. 1, n. 1, 2006.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1991.

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

GITMAN, L. J. **Princípios de administração financeira**. 7. ed. São Paulo: Harbra, 1997.

GROPPELLI, A. A.; NIKBAKHT, E. **Administração financeira**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

IUDÍCIBUS, S. de. **Análise de balanço, análise da liquidez e do endividamento análise do giro, rentabilidade e alavancagem financeira**. São Paulo: Atlas, 1998.

IUDÍCIBUS, S. de; MARION, J. C. **Contabilidade comercial**: atualizado conforme Lei 11.638/07 e Lei 11.941/09. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KASSAI, J. R.; KASSAI, S. **Desvendando o termômetro de insolvência de Kanitz**. In: ENCONTRO DA ANPAD, 22., 1998, Foz do Iguaçu. Foz do Iguaçu: ANPAD, 1998.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1985.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo. Atlas, 2010.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

LÜCKMANN, L. C.; ROVER, A.; VARGAS, M. **Diretrizes para a elaboração de trabalhos científicos**: apresentação, elaboração de citações e referências de trabalhos científicos. 4. ed. rev. e atual. Joaçaba: Ed. Unoesc, 2010.

MATARAZZO, D. C. **Análise financeira de balanços**: abordagem básica e gerencial. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MATARAZZO, D. C. **Análise financeira de balanços**: abordagem básica e gerencial. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, J. C. **Análise das demonstrações contábeis – Contabilidade Empresarial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARION, J. C.; IUDÍCIBUS, S. de. **Análise de balanços**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MARION, J. C. **Contabilidade empresarial**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

MARION, J. C. **Contabilidade empresarial**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARION, J. C.; MARION, A. L. C. **Metodologias de ensino na área de negócios**. São Paulo: Atlas, 2006.

MARION, J. C. **O ensino da contabilidade**: o professor de ensino superior de contabilidade. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

PEREZ JÚNIOR, J. H.; PESTANA, A. O.; FRANCO, S. P. C. **Controladoria de gestão**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

RIBEIRO, O. M. **Estrutura e análise de balanço fácil**. 8. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

SCHWEZ, N. Responsabilidade Social: meta e desafio do profissional da contabilidade para o próximo milênio. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, DF, a. 30, n. 130, jul./ago. 2001.

SILVA, J. P. da. **Análise financeira das Empresas**. São Paulo: Atlas, 2001.

OLIVEIRA, L. M. de.; PEREZ JÚNIOR. J. H.; SILVA, C. A. dos S. **Controladoria estratégica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

SÁ, A. L. de. **Moderna análise de balanços ao alcance de todos**. 3. tir. Curitiba: Juruá, 2007.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2002.

TRENTIN, G. N. S. **Análise das demonstrações contábeis**. Chapecó, 2010. Apostila.

WESTON, J. F.; BRIGHAM, E. F. **Fundamentos da administração financeira**. 10. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA: A ABORDAGEM COGNITIVO-COMPORTAMENTAL APLICADA AO TRABALHO SOCIAL DE ADAPTAÇÃO DE CRIANÇAS AO NOVO AMBIENTE HABITACIONAL

Graziele Garbin Moreira da Silva*
Creici Lamonato**

Resumo

Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa-ação realizada com um grupo de crianças integrantes das famílias beneficiadas no Programa Minha Casa Minha Vida/Recursos do FAR do Residencial Quatro Estações da Cidade de Chapecó, SC. A pesquisa ocorreu por meio da realização de três encontros que almejaram preparar as crianças para os desafios inerentes à vida em condomínio, com ênfase ao aprendizado e fortalecimento de comportamentos de respeito interpessoal e manutenção do empreendimento. As ações de intervenção aplicadas nos encontros foram elaboradas a partir dos pressupostos teóricos da psicologia direcionada à abordagem cognitivo-comportamental. Destarte, o objetivo geral neste estudo foi analisar as ações de intervenção psicossocial aplicadas ao processo de mudança habitacional desse grupo de crianças. Por meio do enfoque qualitativo realizou-se a análise do discurso. Conclui-se que as ações de intervenção psicossocial foram positivas e de extrema importância para o desenvolvimento do sentimento de posse e cuidado da criança pelo seu novo lar. Palavras-chave: Programa Minha Casa Minha Vida/Recursos do FAR. Mudança habitacional. Crianças. Terapia cognitivo-comportamental.

*Pós-graduada em Psicologia Clínica: Terapia Comportamental e Cognitiva pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; Graduada em Psicologia pela Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; graziele.garbin@gmail.com

**Mestre em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina; Pós-graduada em Psicologia Organizacional e do Trabalho pela Universidade Comunitária da Região de Chapecó; Professora na Universidade do Oeste de Santa Catarina de Chapecó; creicilamonato@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

O Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV) – recursos do FAR (Fundo de Arrendamento Residencial) é um programa de interesse social que consiste na execução de imóveis para posteriormente serem alienados às famílias de baixa renda (CAIXA ECONOMICA FEDERAL, 2013). Em Chapecó, o PMCMV – recursos do FAR está sendo implantado pela terceira vez, com o Condomínio Residencial Quatro Estações. Uma das exigências para a realização do Quatro Estações é a execução do Trabalho Técnico Social (TTS), que possui por finalidade trabalhar com as famílias beneficiadas, na perspectiva de prepará-los para os impactos da mudança habitacional. Entre as atividades realizadas pelo TTS encontra-se o Programa Psicossocial *Vida em Condomínio – Crianças*, dirigido ao público infantil (MAGRO, 2015, p. 10).

O programa psicossocial *Vida em Condomínio – Crianças* tem como objetivo principal preparar as crianças que fazem parte da composição familiar dos beneficiários do Quatro Estações para o processo de mudança habitacional. O programa é composto por três encontros com atividades embasadas na terapia cognitivo-comportamental, que possui como pressuposto básico o aprimoramento do comportamento, por meio de técnicas que incentivem a autonomia, a tomada de decisões e a resolução de problemas, respeitando as especificidades da infância.

A análise das ações de intervenção psicossocial aplicadas ao processo de mudança habitacional deste grupo de crianças é o objetivo geral desta pesquisa, uma vez que o programa em questão é uma proposta inovadora do trabalho técnico social. Esta pesquisa possui relevância social ao passo que possibilita a um grupo de crianças apoio psicológico especializado. Ainda, pretende proporcionar aos municípios contratantes do Programa MCMV – recursos do FAR uma opção para o trabalho com crianças neste contexto. Não obstante, esta pesquisa almeja mostrar a importância do profissional psicólogo no desenvolvimento e execução de programas como este. Ela também possui relevância acadêmica ao

ampliar o acervo de estudos sobre a terapia cognitivo-comportamental aplicada a grupos sociais.

Assim, este artigo faz uma breve revisão teórica sobre o Programa MCMV – recursos do FAR, a terapia cognitivo-comportamental, a infância e a aplicabilidade dessa terapia neste contexto. Em seguida, descreve o programa psicossocial *Vida em Condomínio – Crianças*, especificando cada encontro a partir de seus objetivos e técnicas utilizadas. E, em fim, realiza-se a análise do programa por meio da técnica de análise do discurso.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 PROGRAMA MINHA CASA MINHA VIDA E A TERAPIA COGNITIVO-COMPORTAMENTAL (TCC)

A partir do século XX o Brasil passou pelo fenômeno da urbanização e o crescimento populacional nas cidades também gerou um aumento no nível de desigualdades sociais no qual o déficit habitacional se destaca. Frente a essa demanda habitacional, o Governo Federal criou, em 2009, o Programa Minha Casa Minha Vida (PMCMV). Entre as ramificações deste programa, encontra-se o Programa Minha Casa Minha Vida Urbano – recursos do FAR (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2013, p. 4).

O PMCMV – recursos do FAR (Fundo de Arrendamento Residencial) é um programa de interesse social gerido pelo Ministério das Cidades e viabilizado pela Caixa Econômica Federal que consiste na execução de imóveis para posteriormente serem alienados às famílias que possuem renda de até R\$ 1.600. A captação das famílias a serem beneficiadas é realizada pelo município, Governo do estado ou Distrito Federal, norteados pelas diretrizes da Portaria do Ministério das Cidades n. 168, de 12 de abril de 2013 (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2014).

Entre os recursos vindos do PMCMV – FAR encontra-se uma cota destinada ao Trabalho Técnico Social (TTS), que consiste em uma gama de ações formuladas com o fim de promover aos beneficiários o empoderamento necessário à manutenção do imóvel. Trata-se, então, de

atividades que incitem a autonomia, o protagonismo social e a gestão participativa (CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, 2013, p. 4).

Em Chapecó, SC, uma Cidade localizada no Oeste de Santa Catarina, com aproximadamente 202.009 habitantes, o PMCMV – FAR já beneficiou mais de 600 famílias por meio dos condomínios Expoente e Monte Castelo. E no ano 2014 foi lançado o Condomínio Quatro Estações, objetivando beneficiar mais 64 famílias. O Trabalho Técnico Social do Residencial Quatro Estações foi viabilizado pela Equipe Social da Secretaria de Habitação do Município de Chapecó.

A partir da experiência com os condomínios, a equipe social da Secretaria de Habitação do Município de Chapecó identificou alguns problemas, como dificuldades de adaptação ao novo modelo de moradia, confusões sobre os direitos e deveres do condômino, problemas interpessoais com a vizinhança e dificuldades com o cuidado de áreas comuns e manutenção do residencial. Frente a esta demanda, o TTS prevê a execução de encontros que visam trabalhar tais problemas antes da entrega dos imóveis. Os encontros acontecerão simultaneamente com dois grupos, de adultos e o de crianças.

Durante a elaboração das atividades para os encontros, algumas questões referentes ao trabalho com as crianças foram levantadas: como trabalhar esses temas de forma efetiva? Como sugerir soluções assertivas frente às problemáticas citadas? Quais atividades podem ser realizadas a fim de conscientizar as crianças sobre tais temas? Entre as ciências afins, observou-se que a psicologia se mostra capaz de responder a tais questões. Porquanto, a psicologia é uma ciência que estuda o comportamento humano, busca compreender quais são os fatores influentes na construção do comportamento e quais fatores são responsáveis pela mudança do comportamento.

Mais especificamente, a terapia cognitivo-comportamental oferece uma gama de técnicas como sugestão de ensino-aprendizagem de comportamentos saudáveis para esse contexto. É uma abordagem da psicologia que surgiu no início dos anos 1960 por meio da assimilação dos conceitos das teorias comportamentais e da agregação da mediação

cognitiva à manutenção e modificação do comportamento. Esta abordagem tem tido grande repercussão no mundo inteiro, em razão da sua objetividade e eficácia (SHINOHARA, 2001, p. 18). Rangé, Falcone e Sardinha (2007) citam uma relação de autores que validam a eficácia das terapias de cunho cognitivo, colocando-as no topo das terapias mais reconhecidas nas pesquisas relacionadas à psicologia.

Dessa feita, embasado na terapia cognitivo-comportamental (TCC), o Programa *Vida em Condomínio – Crianças* pretende aproximar a realidade da situação de mudança a pensamentos e comportamentos adaptativos, minimizando a probabilidade de distorções de pensamentos e comportamentos disfuncionais. Assim, este programa torna-se uma proposta de prevenção às dificuldades de adaptação da criança e uma estratégia de promoção da qualidade de vida da população do Residencial Quatro Estações.

2.2 APLICABILIDADE DA TCC AO PROGRAMA VIDA EM CONDOMÍNIO – CRIANÇAS

A TCC preconiza em suas intervenções uma ampla compreensão do público a ser trabalhado, neste caso, um grupo de crianças. Dessa arte, saber sobre as principais características do desenvolvimento infantil é imprescindível para a elaboração e execução dos encontros do programa psicossocial *Vida em Condomínio – Crianças*. Nessa fase da vida o desenvolvimento físico, psíquico e social é acelerado, logo, necessita de cuidados especiais, pois essa etapa é a base da constituição do ser humano (BEE, 1997).

“Souza e Baptista (2001) ressaltam a importância de se ter conhecimento do nível de desenvolvimento cognitivo da criança para que as estratégias empregadas sejam compatíveis.” (MOURA; VENTURELLI, 2004). Frente a essa compreensão, faz-se necessária a observação das características do desenvolvimento das crianças participantes do Programa. Mais precisamente, esse grupo de crianças divide-se entre a segunda e a terceira infância.

A segunda infância se aplica às crianças de três a seis anos e é uma fase caracterizada pelo desenvolvimento da motricidade grossa, a qual permite que a criança seja capaz de correr, se equilibrar, pular e escalar com maior precisão (PAPALIA; FELDMAN, 2013, p. 244-252). Em relação ao desenvolvimento cognitivo, Piaget classifica as crianças desta idade na fase pré-operatório, na qual elas já desenvolveram, mesmo que com um repertório restrito, a função simbólica, caracterizada pela capacidade de reconhecer mentalmente símbolos; sabem, também, a diferença entre o real e o faz de conta, no entanto, envolvem-se neste por puro prazer (PAPALIA; FELDMAN, 2013, p. 259-262). Socialmente, esta é a fase em que a criança é egocêntrica e os sinais de empatia são frágeis. A criança tende a pensar que as coisas acontecem por motivos sempre relacionados a elas mesmas, eliminando detalhes lógicos (PAPALIA; FELDMAN, 2013, p. 262-266). Nesta fase as crianças tendem a lembrar-se melhor de atividades que fizeram do que atividades que apenas viram (PAPALIA; FELDMAN, 2013, p. 266-270).

A terceira infância se aplica às crianças de sete a 11 anos. Nesta fase a motricidade global é aprimorada e as crianças possuem mais destreza ao realizar tarefas físicas. Desafiá-las fisicamente é motivador e prazeroso. A motricidade fina também se torna melindrosa, e a criança já é capaz de escrever e desenhar com precisão. Nesta fase a qualidade do uso das palavras é mais expressivo, as crianças aprendem que uma mesma palavra pode possuir diversos significados de acordo com o contexto (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2001, p. 360-379). Em relação ao desenvolvimento cognitivo, as crianças da terceira infância encontram-se, segundo Piaget, na fase das Operações Concretas. A criança torna-se capaz de resolver mentalmente problemas reais e concretos, consegue pensar de forma lógica e incluir em seu raciocínio diversos aspectos a serem considerados (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2001, p. 366). Socialmente as crianças desta fase possuem maior empatia e são capazes de avaliar um maior número de variáveis a uma mesma situação, pondo também em voga a intenção por traz da atitude (PAPALIA; OLDS; FELDMAN, 2001, p. 379).

A partir da compreensão das características do desenvolvimento da segunda e terceira infâncias, torna-se possível a elaboração de atividades para a execução do programa *Vida em Condomínio – Crianças* condizentes com o processo de desenvolvimento da criança, e, assim, aliar os princípios e técnicas da terapia cognitivo-comportamental à proposta de cuidado às dificuldades de adaptação da criança ao Residencial Quatro Estações. Assim, esse programa torna-se um fator de proteção social, classificado como estratégia de prevenção primária.

Intervenções em prevenção primária são dirigidas a grupos ou pessoas expostas a fatores de risco, mas ainda não acometidos por problemas interpessoais e visam ao incremento de suas habilidades sociais, como um fator de proteção, de modo a minimizar a chance de ocorrência de problemas interpessoais futuros para estas pessoas e para os que fazem parte de sua rede social mais próxima. (MURTA 2005).

A aplicabilidade da TCC a este contexto não consiste apenas na realização de atividades e técnicas, mas, também, na promoção de um ambiente propício para o desenvolvimento de uma relação saudável, cooperativa e harmônica entre os participantes entre si e com a psicóloga.

A boa relação entre os participantes é um aspecto de grande importância para que o processo terapêutico alcance seus objetivos. Ao se tratar de um público infantil, o afeto da relação terapêutica torna-se ainda mais relevante, uma vez que é por meio do envolvimento emocional e afetivo que a criança cristaliza o aprendizado (MAHONEY; ALMEIDA, 2005, p. 12).

Uma atitude acertada a ser tomada frente à importância de se estabelecer uma relação terapêutica satisfatória é fornecer aos participantes os objetivos e os métodos do trabalho de forma clara e concisa. A familiarização com o modelo de trabalho é de extrema importância, uma vez que a psicóloga e os participantes trabalharão em conjunto para alcançar os objetivos do programa, e esse é um pressuposto da TCC, de acordo com Knapp (2007, p. 28):

[...] Terapeuta e paciente trabalham em conjunto no empreendimento terapêutico, como uma equipe de trabalho. O terapeuta tem um papel ativo e diretivo no tratamento, da mesma forma que o paciente, que se envolve de forma pró-ativa no processo de solução de problemas.

Como forma de modificar o comportamento da criança e envolvê-la ainda mais no processo terapêutico, sugere-se que o ambiente seja agradável, com boas condições físicas, como ventilação e iluminação adequada. Estímulos visuais, sonoros e táteis que atraiam a atenção e motivem a criança a permanecer no local também são cuidados a serem tomados. Exemplos de tais estímulos são enfeites, cartazes, músicas infantis, brinquedos, jogos, balões, entre outros.

A aplicação de atividades e técnicas lúdicas é inevitável no processo terapêutico com grupos de crianças. O brincar e o uso de brinquedos como ferramenta terapêutica vem sendo estudado desde os anos de 1960, e vinte anos após foi destaque no meio científico. Isso em razão dos grandes benefícios no auxílio às crianças para expressão de seus sentimentos e externalização dos seus repertórios comportamentais. Essa forma de expressão é induzida por meio do uso da imaginação, fantasia, desenho, contação de histórias, uso de bonecos, colagens, massa de modelar, músicas, vídeos e outras brincadeiras que envolvem os aspectos do desenvolvimento da criança (GADELHA; MENEZES, 2004).

A elaboração das atividades lúdicas exige do terapeuta um olhar técnico e atento às variáveis de controle (estímulos discriminativos e reforços) do comportamento da criança. Dessa forma, além de identificar alguns padrões de comportamento da criança, as atividades lúdicas proporcionam um aprendizado de repertórios comportamentais alternativos. Assim, o lúdico torna-se um instrumento para a promoção do ensino de comportamentos adequados frente aos diversos estímulos encontrados no seu dia a dia. Utilizando-se da imaginação e da fantasia, a criança aprende, com o comportamento dos personagens, ações alternativas às situações do cotidiano (GADELHA; MENEZES, 2004).

O brincar, dessa forma, torna-se um caminho para o treino das habilidades sociais, uma técnica altamente utilizada pela TCC, com o objetivo de aumentar a qualidade do repertório de respostas da criança. As habilidades sociais são comportamentos responsáveis pela saúde das relações interpessoais, de acordo com o padrão de cada cultura. Entre os comportamentos que compõem as habilidades sociais, encontram-se:

[...] iniciar, manter e finalizar conversas; pedir ajuda; fazer e responder a perguntas; fazer e recusar pedidos; defender-se; expressar sentimentos, agrado e desagrado; pedir mudança no comportamento do outro; lidar com críticas e elogios; admitir erro e pedir desculpas e escutar empaticamente, dentre outros. Além do conteúdo da fala, são igualmente relevantes na determinação da habilidade social outros aspectos concomitantes ao falar, do tipo não verbais (Ex.: postura e contato visual), cognitivo-afetivos (Ex.: auto-eficácia e leitura do ambiente), fisiológicos (Ex.: respiração e taxa cardíaca) e aparência pessoal e atratividade física (CABALLO, 2003; FALCONE, 2002; DEL PRETTE, 1999 apud MURTA, 2005).

Tais habilidades, em sua grande maioria, são desenvolvidas naturalmente. Contudo, falhas neste processo causam dificuldades de relacionamento social, as quais se pretende evitar por meio do aprendizado de comportamentos adaptativos.

O aprendizado de comportamentos alternativos e adequados pode ser apresentado em forma de teatro, jogos e brincadeiras, em que é exposta uma situação similar a que se tem na realidade e à qual se pretende introduzir determinado comportamento. Esse movimento é denominado pela TCC como a técnica da modelagem. O *role-playing* torna-se complementar à modelagem, ao passo que esta é uma técnica na qual os participantes representam uma situação de dificuldade adicionando a ela comportamentos adaptativos para a resolução da questão-problema (RANGÉ; FALCONE; SARDINHA, 2001).

A resolução e solução de problemas também é uma técnica da TCC aplicada ao trabalho com crianças e que, segundo Skinner (1975, p. 28), busca a identificação e o treino de comportamentos que promovam uma solução à questão-problema. A resolução e solução de problemas é um comportamento que exige a tomada de decisão que, por sua vez, pressupõe a realização de outra técnica da TCC chamada de vantagens e desvantagens de pensamentos disfuncionais. Os pensamentos disfuncionais impedem que o indivíduo se comporte de forma adaptativa, e para que este pensamento seja modificado, o indivíduo deve colocá-lo na balança, analisando seus pontos positivos e negativos. Após a escolha de pensamentos saudáveis, a criança conseqüentemente escolhe comportamentos adequados às situações discutidas.

As técnicas expostas possuem o objetivo em comum de preparar a criança para as situações adversas de seu cotidiano com um repertório saudável de comportamentos. Assim, sempre que a criança emite um comportamento esperado e saudável, este é reforçado. O reforçamento é uma técnica proeminente em todo o processo terapêutico, visto que é por meio de reforços, como um elogio, um sorriso, uma bala, entre outros, que os comportamentos adequados são interpretados como bons e repetidos. Dessa forma, o reforçamento é uma classe de conseqüências que aumenta a frequência de determinada resposta (CATANIA, 1999 apud ALDINUCCI; CALHEIROS, 2012).

São inúmeras as técnicas da TCC que poderiam ser descritas aqui, contudo para conservar a objetividade do trabalho, foram apresentadas apenas as técnicas que foram utilizadas no programa *Vida em Condomínio – Crianças*.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os sujeitos desta pesquisa foram selecionados apenas por dois critérios, ser integrante das famílias beneficiadas no Residencial Quatro Estações e ser criança de quatro a 12 anos. Os procedimentos de coleta de dados foram realizados por meio das ações de intervenção psicossocial

condensadas no programa psicossocial *Vida em Condomínio – Crianças* composto por três encontros, com os seguintes temas e objetivos:

Quadro 1 – Temas e objetivos dos encontros

Encontro	Tema	Objetivos
1º	Integração e moradia	Promover integração entre os participantes. Discutir sobre quais atitudes as crianças podem ter para morar bem em condomínio.
2º	Diferenças entre casa e apartamento	Conceituar as diferenças entre casa e apartamento. Apresentar às crianças os benefícios e os desafios de morar em condomínio. Sensibilizar as crianças sobre a importância da união e coletividade na vida em condomínio.
3º	Relações interpessoais e respeito	Trabalhar as relações entre vizinhos. Apresentar ações da pessoa que tem respeito. Salientar a importância do respeito na vida em condomínio.

Fonte: os autores.

Os aspectos éticos foram respeitados mediante a entrega do consentimento livre e esclarecido aos pais ou responsáveis pelas crianças participantes após diluição de dúvidas sobre a pesquisa. Ainda, os aspectos éticos foram considerados de acordo com a Resolução 196/96 do Ministério da Saúde, que dispõe sobre a normatização dos procedimentos de investigação.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 PRIMEIRO ENCONTRO

O primeiro encontro do programa *Vida em condomínio – Crianças* teve duração de uma hora e meia e contou com a presença de 19 crianças de quatro a 12 anos. A princípio, a coordenadora-pesquisadora e auxiliar apresentaram-se e aclararam os objetivos e método dos encontros, na

sequência cada criança teve a oportunidade de falar um pouco de si. Em seguida, realizou-se a apresentação do teatro *Um homem que não sabia de nada*, o qual conta sobre um homem que foi pela primeira vez a um condomínio. O teatro tem sido sistematizado e amplamente utilizado como recurso terapêutico. Em tempos foi conceituado como uma forma de aprendizado e diversão (CROCHEMORE, 2002).

A junção do aprendizado e da diversão encaixou-se perfeitamente aos objetivos traçados para o encontro. Na prática, observou-se que as crianças se divertiram muito, pois riram bastante e interagiram com o ator, auxiliando-o a construir as cenas da história. A interação dos participantes neste processo é compreendida como facilitadora do exercício de aprendizagem de um novo acervo comportamental frente a um novo ambiente habitacional, o que possibilita o processo da técnica de modelagem.

Na sequência, iniciou-se a atividade de exposição do conteúdo, por meio da brincadeira dos balões, em que as crianças deveriam achar nos balões as respostas para a pergunta: o que devo fazer para tornar realidade o sonho de morar bem? Então, as crianças encontraram nos balões as seguintes palavras/attitudes: respeitar, ajudar, união, trabalho sério, amizade, cuidado, zelo e boa vontade.

Cada palavra/atitude foi discutida com as crianças, e elas podiam dar exemplos da prática destas em seu cotidiano e ainda aplicá-las a possíveis situações futuras no condomínio. Os exemplos positivos eram reforçados, o que encorajou outras crianças a contarem suas experiências. A mobilização ao assunto e a discussão sobre tais attitudes de respeito são atividades adaptadas para a realização da técnica do Treino das Habilidades Sociais, pois, por meio da diversão e da brincadeira, a criança foi exposta a possibilidades de respostas comportamentais interpessoais saudáveis.

Em seguida, realizou-se a atividade para a fixação do conteúdo por intermédio da dinâmica da memória, em que os participantes deveriam dizer a frase “Eu vou morar no Quatro Estações e lá eu vou levar...” e incluir uma palavra/atitude aprendida, a próxima criança teria que repetir o que o colega disse e acrescentar uma nova palavra/atitude, e assim sucessivamente. Ao final do encontro foi entregue uma atividade

em papel, no qual as crianças iriam desenhar ou escrever o que elas gostariam de levar para o Condomínio Quatro Estações para que o sonho de morar bem se torne uma realidade.

As crianças foram participativas, solícitas e não demonstraram resistência para a execução das atividades. Durante o encontro as crianças foram capazes de fazer associações criativas com as palavras/ atitudes trabalhadas, como: “precisamos cuidar das coisas” e “união” ao falarmos sobre como morar bem em condomínio, o que demonstrou a aprendizagem das crianças. Percebe-se que as crianças se divertiram, pois riram bastante durante o teatro e durante as brincadeiras estavam atentas e empolgadas. Os objetivos do encontro foram alcançados, uma vez que as crianças interagiram de forma positiva e produtiva às atividades propostas.

4.2 SEGUNDO ENCONTRO

O segundo encontro aconteceu em junho de 2015 com duração de uma hora e meia. Estavam presentes 14 crianças de quatro a 12 anos. O encontro teve início com a brincadeira do “quente e frio”, na qual as crianças puderam se divertir e refletir sobre a importância da ajuda do grupo para o alcance de objetivos coletivos. Esta atividade buscou a sensibilização das crianças sobre a importância do coletivo na vida em condomínio.

Para a exposição do conteúdo utilizou-se um cartaz com o quebra-cabeça de um prédio no qual cada criança deveria colocar seu apartamento para montá-lo e, assim, compreender como é formado um condomínio. Nesta atividade buscou-se resgatar o sentimento de posse, de zelo, e o cuidado de cada criança por seu apartamento, pois elas tiveram a oportunidade de colocar seu nome e enfeitar seu apartamento como lhe aprouve. Durante a atividade trabalhou-se com as crianças os benefícios de morar em um condomínio, como ter um apartamento novo, com água e luz, com os seus novos amigos, de poder trabalhar juntos para fazer mudanças para manter o local harmonioso e bom de morar.

Após, iniciou-se a atividade sobre os desafios de morar em um condomínio, como a dificuldade de entrar em acordo sobre as decisões coletivas. Para isso, a coordenadora da atividade pediu para uma criança entrar em um retângulo feito no chão. Então, foi explicado que aquele retângulo era desta criança e que ela poderia pintá-lo com a cor de seu time favorito, que era o Grêmio. Em seguida, outras duas crianças entram no mesmo espaço, porém estas torcem para o Internacional, assim, as três crianças teriam que solucionar este problema.

Nesse momento, o grupo sugeriu formas de como solucionar o problema de maneira que todos ficassem satisfeitos, como: “pinta metade de Grêmio e a outra do Inter”, “pinta de verde que é a cor da Chape”. Por fim as três crianças entraram em acordo e decidiram que pintariam o espaço da cor do Brasil. Uma das participantes relata ter passado por uma situação de resolução de problema similar ao trabalhado, quando se mudou de casa e ela e seu irmão deveriam entrar em acordo para decidir quem ficaria com o quarto maior. A garota conta que ela ficou com o quarto maior, pois tinha mais móveis.

Essa atividade é uma forma de aplicação da técnica do *role-playing*, em que as crianças dramatizaram uma possível dificuldade encontrada na vida em condomínio, que são as diferenças de gostos e opiniões. Frente a esta situação, as crianças tiveram que avaliar as vantagens e desvantagens dos pensamentos disfuncionais de individualidade e buscar uma resolução do problema.

Como forma de auxiliar na fixação do conteúdo, realizou-se o jogo da “batata quente”, com perguntas referentes aos conceitos aprendidos. As crianças demonstraram que estavam atentas, pois quase todas as perguntas foram respondidas corretamente. Ao final do encontro, foi entregue uma pasta com a atividade de fixação e um livrinho de atividades educativas para cada participante. Foi ressaltado que as crianças deveriam trazer a pasta no próximo encontro e, por isso, receberiam um presente.

Em geral, observou-se que as crianças foram participativas, demonstraram estar se divertindo ao se envolverem com as atividades

e ao contarem experiências e aprendizagens relacionadas ao assunto. Percebe-se que as crianças desenvolveram um vínculo saudável de amizade e cooperação entre o grupo e com o coordenador. O encontro atingiu seu objetivo, uma vez que as crianças demonstraram, por meio da atividade de avaliação, um bom nível de aprendizagem e um aumento de conhecimento sobre o que é um condomínio.

4.3 TERCEIRO ENCONTRO

O terceiro encontro do Programa *Vida em condomínio – Crianças* aconteceu em agosto de 2015 com duração de uma hora e meia. Estavam presentes neste encontro 14 crianças de quatro a 12 anos. O encontro teve início com a recapitulação do que foi aprendido nos encontros anteriores. As crianças lembraram dos valores/atitudes aprendidos nos encontros anteriores com a ajuda da exposição dos trabalhos manuais realizados. Sobre a pasta entregue no último encontro, apenas duas de 14 crianças trouxeram-na com a atividade completa, o que indica a necessidade de trabalhar com o grupo questões relacionadas à responsabilidade. Essas duas crianças foram elogiadas e ganharam um livro por sua responsabilidade, como forma de reforço positivo, uma vez que se pretende aumentar a frequência do comportamento de trazer a pasta nos encontros. As outras crianças foram incentivadas a trazer as pastas no próximo encontro.

Após, iniciou-se a dinâmica do “ursinho”; a coordenadora entregou um ursinho e cada criança poderia fazer o que quisesse com ele. As crianças tiveram cuidado com o ursinho, algumas o abraçaram, outras apenas seguraram e outras ainda o compararam com os animais e lembraram que se deve cuidar deles com carinho. Como forma de sensibilização, houve uma reflexão sobre a importância de tratar as pessoas com cuidado, carinho e respeito.

Em seguida, iniciou-se a exposição do conteúdo com a história de Rodrigo, um garoto que foi morar em um condomínio e seus novos amigos Henrique e Sara. Durante a história houve uma conversa sobre o que deve ser feito para cultivar boas amizades. Para responder a esta

pergunta foi posta no centro da sala uma caixa com as seguintes palavras/ atitudes: escutar, prestar atenção, pedir licença, pedir desculpa e não fazer barulho. Cada criança pegou uma palavra/atitude e teve a oportunidade de conceituá-la por meio de exemplos de seu cotidiano.

Durante esta conversa foi mais enfatizada a atitude de não fazer barulho, pois este é um grande problema encontrado nos condomínios. Explicou-se que as crianças não devem fazer barulho, pois seu vizinho mora bem próximo. Neste momento as crianças relataram um problema, pois várias afirmam fazer bastante barulho em casa, e ainda acrescentam que brigam com os irmãos e gritam uns com os outros. Assim, o grupo teve que encontrar soluções para este problema. Algumas crianças deram a ideia de brigar em silêncio ou entrar em acordo com os irmãos para não brigarem e, assim, não fazer barulho. Este movimento é uma prévia da técnica de resolução e solução de problemas, pois em grupo as crianças identificaram possibilidades de resolução do problema e visualizaram futuras soluções.

Em seguida deu-se início ao Jogo das placas, que objetivou testar o aprendizado e auxiliar a fixação do conteúdo. Os participantes foram divididos em dois grupos e cada criança ganhou uma placa escrita sim e não. Então a coordenadora dizia alguns exemplos de comportamentos como “ajudar a limpar a casa” e os participantes deveriam erguer a placa sim para comportamentos respeitosos e não para o oposto. Após, as crianças tiveram uma jogada de boliche que valia pontos para o jogo anterior. O grupo vencedor ganhou duas balas e o outro, uma.

Na sequência foi entregue às crianças um desenho referente à história contada. As crianças foram divididas em cinco grupos e cada grupo recebeu uma caixa de lápis de cor e uma caixa de giz de cera. Foi enfatizado que cada grupo teria a responsabilidade de devolver as caixas como receberam. A coordenadora, ao término da atividade, reforçou a importância do cuidado com os lápis. Verificou-se se as caixas de lápis estavam completas e fechadas adequadamente. Os que entregaram a caixa com lápis faltando eram incentivadas a encontrá-los, reforçando, assim, a responsabilidade de cada um com o material.

Ao final das atividades foi entregue uma avaliação dos encontros para cada participante, que deveria escrever o que mais gostou e o que aprendeu. As crianças que não sabiam escrever receberam ajuda da coordenadora e da auxiliar. No Quadro 2 estão expostas as respostas coletadas com a avaliação.

Quadro 2 – Avaliação dos encontros

O que você mais gostou dos encontros?	O que você aprendeu com os encontros?
<p>“Eu gostei de conhecer os meus amigos.” (Suj. 1, 8 anos). “Brincadeiras e teatro.” (Suj. 2, 7 anos). “Tudo.” (Suj. 3, 8 anos). “Da brincadeira da batata quente.” (Suj. 4, 10 anos). “Tudo.” (Suj. 5, 11 anos). “Da coordenadora G.” (Suj. 6, 10 anos). “Eu gostei da coordenadora, da auxiliar e dos encontros.” (Suj. 7, 8 anos). “Eu gostei da G., da L. e das brincadeiras que fizemos.” (Suj. 8, 12 anos). “O jogo da memória.” (Suj. 9, 10 anos).</p>	<p>“Eu aprendi sobre zelo, amizade, trabalho sério, boa vontade, cuidado, ajudar e vigiar.” (Suj. 1, 8 anos). “Respeitar os pais.” (Suj. 2, 7 anos). “Respeitar todo mundo.” (Suj. 3, 8 anos). “De respeitar.” (Suj. 4, 10 anos). “De respeitar os outros.” (Suj. 5, 11 anos). “Sobre respeito e sobre condomínio.” (Suj. 6, 10 anos). “Muita coisa.” (Suj. 7, 8 anos). “A ter respeito, zelo e amizade.” (Suj. 8, 12 anos). “Respeitar os vizinhos.” (Suj. 9, 10 anos).</p>

Fonte: os autores.

Observou-se neste encontro que as crianças estão mais confiantes e confortáveis no grupo. Percebe-se que as crianças estão se aproximando umas com as outras, de acordo com suas identificações de idade, gênero e gostos. Essa constatação deve-se a comportamentos como: ao chegar na reunião com os pais, as crianças vêm direto para a sala, abraçam as facilitadoras, perguntam “vamos brincar do que hoje?”, chamam umas às outras pelo nome e iniciam conversas em comum. Tais comportamentos mostram que os objetivos dos encontros foram alcançados.

5 CONCLUSÃO

Ao resgatar o objetivo desta pesquisa de analisar as ações de intervenção do programa *Vida em condomínio – Crianças*, conclui-se que tais ações foram positivas e de extrema importância para o desenvolvimento do sentimento de posse e cuidado da criança pelo seu novo lar.

Observou-se que grande parcela das crianças participantes do programa não sabia que iria se mudar e qual seria seu novo ambiente habitacional. As ações de intervenção tiveram a função de explicar às crianças o que estava acontecendo, trazendo-as para o contexto de mudança e incentivando-as a tornarem-se protagonistas da mudança habitacional. Observou-se que o fato de ouvir as crianças, se elas queriam ou não se mudar, fez a diferença em relação à motivação para a mudança. Assim, as crianças tiveram a oportunidade de concordar e querer se mudar para o condomínio. Entende-se que, se as crianças decidem por querer se mudar, a probabilidade de fazer com que isso seja prazeroso e gratificante é maior.

Considerando que 100% das crianças participantes moram em casas, as intervenções também foram importantes para aclarar o que é um condomínio, suas características físicas e suas influências no comportamento interpessoal e social. Observou-se que, ao passo que as crianças aprendiam sobre o condomínio, seu nível de ansiedade baixava. As crianças foram alertadas sobre as dificuldades que poderiam encontrar na vida em condomínio e ainda foram expostas a possibilidades de resolução de problemas, o que aumenta a probabilidade de a criança se comportar de forma adaptativa no novo ambiente habitacional.

O contato do profissional psicólogo com o grupo infantil, além de facilitar o processo descrito, possibilitou a identificação de hipóteses diagnósticas, como crianças com déficit de atenção e déficits de habilidades sociais. Dificuldades que, se não levadas a sério, podem desencadear sérios problemas sociais dentro e fora do condomínio. Tais hipóteses diagnósticas funcionam como um *link* para a formação de vínculo entre as redes de atenção ao cidadão, como a escola, Unidades de

Saúde e Caps. Sugere-se que a atuação do psicólogo neste contexto seja estendida para o trabalho técnico social de pós-ocupação do imóvel.

Conclui-se que envolver a criança no processo de mudança habitacional é crucial para o desenvolvimento de um sentimento saudável de posse, responsabilidade, zelo e manutenção do condomínio. Acrescenta-se que a integração entre as crianças e a identificação de um objetivo em comum gera no grupo um sentimento de união e respeito, fundamental para o bom relacionamento entre vizinhos. Assim, a aplicabilidade dos pressupostos e técnicas da abordagem cognitivo-comportamental neste contexto é relevante, ao passo que viabiliza o entendimento da criança como parte fundamental para a busca e manutenção da qualidade de vida em condomínio.

REFERÊNCIAS

ALDINUCCI, B. A. S.; CALHEIROS, T. C. Conceitos básicos em análise do comportamento. In: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA, 2., 2012. **Anais...** 2012.

BECK, J. S. **Terapia Cognitivo Comportamental: Teoria e Prática**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BEE, H. **O ciclo vital**. Porto Alegre: Artmed, 1997.

CABALLO, V. E. **Manual de Técnicas de Terapia e Modificação do Comportamento**. São Paulo: Livraria Santos, 1996.

CAIXA ECONOMICA FEDERAL. **Caderno De Orientação Técnico Social**. Brasília, DF, 2013. Disponível em: <http://portal.cnm.org.br/sites/6700/6745/caderno_de_orientacao.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2014.

CROCHEMORE, M. **Teatro e Psicologia**. 2002. Trabalho de conclusão de curso. Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002.

DOBSON, D.; DOBSON, K. S. **A Terapia cognitivo-Comportamental baseada em evidências**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

GADELHA, Y. A.; MENEZES, I. N. **Estratégias lúdicas na relação terapêutica com crianças na terapia comportamental**. Brasília, DF: UNIV, 2004.

KNAPP, P. **Terapia Cognitivo-Comportamental na Prática Psiquiátrica**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

MAGRO, A. F. N. et al. **Projeto de Trabalho Técnico Social**. Prefeitura de Chapecó. Chapecó, 2015.

MAHONEY, A. A.; ALMEIDA, L. R. **Afetividade e processo ensino-aprendizagem**: contribuições de Henri Wallon. São Paulo: Pepisc, 2005.

MOURA, C. B.; VENTURELLI, M. B. Direcionamento para a condução do processo Terapêutico Comportamental com crianças. **Rev. Brás. De Ter. Comp. Cogn.**, p. 17-30, 2004. Disponível em: <http://necpar.com.br/uploads/material/420artigo_direcionamentos.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2015.

MURTA, S. G. **Aplicações do Treinamento em Habilidades Sociais**: Análise da Produção Nacional. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 18, n. 2, p. 283-291, 2005.

PAPALIA, D. E.; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento Humano**. 12. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

PAPALIA, D. S.; OLDS, S. W.; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento Humano**. 8. ed. São Paulo: Artmed, 2001.

RANGÉ, B. P.; FALCONE, E. M. O.; SARDINHA, A. História e panorama atual das terapias cognitivas no Brasil. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 3, n. 3, 2007.

SHINOHARA, H. O. **Conceituação da Terapia Cognitivo-Comportamental**. 1. ed. Santo André: Esetec Editores associados, 2001.

Coletânea de Artigos Conhecimento em Pauta

Artigos Científicos
ESPECIALIZAÇÃO 2016

Organizadores:

Celso Paulo Costa
Daiane Pavan
Diego Beal
Gilberto Pinzetta



Editora **Unoesc**