

**16º CADERNO DE RESUMOS DE
PRÁTICAS ADMINISTRATIVAS
PADI UNIVR 2020 - 2**



unisepe[®]
EDUCACIONAL

univr
Centro Universitário do Vale do Ribeira

**UNIÃO DAS INSTITUIÇÕES DE SERVIÇOS,
ENSINO E PESQUISA LTDA
2020-2**

INSTITUIÇÃO ORGANIZADORA**UNISEPE**

União das Instituições de Serviços, Ensino e Pesquisa Ltda
Centro Universitário do Vale do Ribeira

COMISSÃO ORGANIZADORA

Prof. Dr. Eduardo Martins Ráo

Prof. Esp. Helen Fabiani Pontes Aguiar Muniz

Prof. Me. Jacob Elias Mâncio

Prof. Me. Mario Sergio Almeida Muniz

Prof. Esp. Natália Rodrigues Lima Forti

Presidente da comissão, Prof. Dr. Octavio Forti Neto

COMISSÃO CIENTÍFICA

Prof. Dr. Eduardo Martins Ráo

Prof. Msc Jacob Elias Mâncio

Prof Msc Mario Sergio Almeida Muniz

Presidente da comissão, Prof Dr. Octavio Forti Neto

ISBN: 978-65-00-36653-2

APRESENTAÇÃO

No último ano, o mundo inteiro passou por uma onda de mudanças impostas pela Covid-19. Novas formas de se relacionar, fazer comércio, gerenciar, administrar recursos, comprar, liderar, entre muitas outras ações foram necessárias. E muitas delas foram inovadoras e revolucionárias para nossa sociedade, frente ao ritmo de desenvolvimento em que se apresentava.

No entanto, essas novas formas de fazer as engrenagens do mundo corporativo girar nos fazem perceber que é preciso estar atento e também estar com os olhos no futuro. É preciso perceber o cenário em que estamos inseridos e as demandas e desafios nele proposto. De modo que estejamos preparados para as diversidades que o mercado pode apresentar.

Dentro dessa percepção, o Centro Universitário do Vale do Ribeira (UNIVR) incentiva os docentes e discentes a pesquisa e produção científica, a fim de proporcionar descobertas e elaboração de bases sólidas para um futuro que seria desconhecido ou incerto, se não fosse à pesquisa. Formando assim, profissionais mais bem preparados para as adversidades do mercado e com pensamento crítico diante aos acontecimentos.

Dessa forma, na presente coletânea apresenta-se a produção científica com melhor avaliação realizada pelos discentes com orientação dos docentes dos cursos de Administração, Processos Gerenciais, Logística e Recursos Humanos. Com os olhos atentos aos novos desafios existentes no mercado, os artigos aqui presentes abordam assuntos relacionados às desigualdades presentes no mundo corporativo; exportações de produtos; a gestão de pessoas; a importância do sistema de informação gerencial para as empresas; as exigências do mercado de trabalho; educação financeira; gestão de empresas; e saúde mental. Constituindo assim, uma contribuição na percepção de presentes e novos cenários inerentes à nossa sociedade e ao mundo corporativo.

Prof.^a Natália Rodrigues Lima Forti.

SUMÁRIO

| | |
|---|----|
| DISCRIMINAÇÃO RACIAL - UMA DISCUSSÃO SOBRE A BUSCA DA EQUIDADE NO MERCADO DE TRABALHO | 4 |
| DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO CORPORATIVO | 11 |
| GESTÃO DE EMPRESAS EM ÉPOCAS DE CRISE | 22 |
| A GESTÃO DE PESSOAS EM TEMPOS DE CRISE | 31 |
| O EMPODERAMENTO FEMININO NO QUE TANGE A LIDERANÇA EMPRESARIAL NA CONTEMPORANEIDADE | 43 |
| EDUCAÇÃO FINANCEIRA PESSOAL EM TEMPOS DE CRISE | 59 |
| GESTÃO DE EMPRESAS EM ÉPOCAS DE CRISE | 69 |
| SAÚDE MENTAL NA PANDEMIA | 79 |

DISCRIMINAÇÃO RACIAL - UMA DISCUSSÃO SOBRE A BUSCA DA EQUIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Cleydi Florencio Miranda¹
Inara de Oliveira Silva¹
Larissa Orbeli¹
Kayane Vitória Félix Silva Lima¹
Thauany Cardoso Vieira¹
Natália Rodrigues Lima Forti²

RESUMO

Será apresentado através do estudo a seguir, aspectos gerais sobre a desigualdade racial. Buscamos neste estudo mostrar o conceito de raça, discriminação e preconceito e de que maneira essa questão da desigualdade se desenvolve desde o contexto histórico até o contexto atual. Pudemos observar que a desigualdade entre negros e brancos existe desde a escravidão e está presente em vários momentos na vida desses indivíduos, inclusive no mercado de trabalho.

Palavras Chave: Processo; Desigualdade.

1.INTRODUÇÃO

O entendimento de desigualdade racial nos traz a medir diferenças que existem entre negros e brancos. Hasenbalg & Silva (1988, apud HENRIQUES, RICARDO, 2001, p.3) diz que “para atingir uma situação de igualdade racial completa, é necessário que os dois grupos raciais (brancos e não-brancos) se distribuam igualmente na hierarquia social e econômica” .

Segundo o filósofo Rousseau (1753) existem duas espécies de desigualdade:

“uma, que chamo de natural ou física, porque é estabelecida pela natureza, e que consiste na diferença das idades, da saúde, das forças do corpo e das qualidades do espírito, ou da alma; a outra, que se pode chamar de desigualdade moral ou política, porque depende de uma espécie de convenção, e que é estabelecida ou, pelo menos, autorizada pelo consentimento dos homens. Consiste esta nos diferentes privilégios de que gozam alguns com prejuízo dos outros, como ser mais ricos, mais honrados, mais poderosos do que os outros, ou mesmo fazerem-se obedecer por eles.”

¹ Graduandos 2023 do Curso de Administração do Centro Universitário do Vale do Ribeira (UNIVR), Registro-SP.

² Especialista em Gestão de Desastres. Docente do curso de Administração, Recursos Humanos, Processos Gerenciais e Logística no Centro Universitário do Vale do Ribeira - UNIVR, Registro-SP.

Para Santos & Jesus (2009, p. 2) a posição desigual que os negros se encontram se deu ao processo histórico trazida desde a escravidão, em razão desse processo “o negro teve tardia inserção à educação e ao mercado de trabalho, tendo como consequência de tudo isso, uma posição desfavorável e desigual”.

Sob a ótica de diferentes autores, o presente estudo tem como objetivo geral expor as diversas situações de desigualdade racial, desde o contexto histórico até o contexto atual, identificando como se desenvolvem e os principais aspectos da vida desses indivíduos.

2. OBJETIVOS

Apresentar elementos que contribuam para o debate sobre a construção de uma sociedade (empresas) mais igualitária em termos raciais.

De uma forma breve, trazer conceitos e os contextos para melhor entendimento do tema apresentado.

Também abordar os principais pontos relacionados ao tema e através disso mostrar a realidade que ocorre no ambiente de trabalho em relação à desigualdade racial.

3. JUSTIFICATIVA

Necessidade de conhecer e entender as dificuldades enfrentadas pelos negros na sociedade frente à desigualdade racial oriunda do contexto histórico (escravidão). Não somente conhecer, mas, sobretudo entender como bagagem negativa trazida pela escravidão levou a discriminação na nossa sociedade. O estigma deixado pela escravidão precisa ser tratado diariamente para desaparecer do mercado de trabalho, foco desse artigo, como também em outros aspectos da sociedade.

4. METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa bibliográfica para levantamento de dados. De acordo com Gil (2002, p.44) “pesquisa bibliográfica é desenvolvida com

base em material já elaborado, constituído principalmente em livros e artigos científicos”.

Também foi realizada uma pesquisa explicativa com o objetivo de explorar o tema para compreender os efeitos e os fundamentos de tal acontecimento. Ainda para Gil (2008, p.47) “pesquisas explicativas são aquelas pesquisas que têm como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos”. A presente pesquisa classifica-se como explicativa e bibliográfica.

5 DESENVOLVIMENTO

5.1 CONCEITUANDO RAÇA, DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

Antes de introduzir ao tema precisamos conhecer os conceitos e as diferenças dos termos apresentados.

Ao falarmos de raça Guimarães diz (2008, p.64) “a biologia e a antropologia física criaram a idéia de raças humanas, ou seja, a idéia de que a espécie humana poderia ser dividida em subespécies”. Essa divisão estaria ligada a diferença de valores morais, traços comportamentais e intelectuais entre as pessoas, aceita-se a idéia de que se não houvesse essa divisão em raças, não existiria racismo (GUIMARÃES, 2008).

Consequentemente essas teorias raciais produziram cenários discriminatórios e preconceituosos, onde diversos debates defendem que essa proposta de divisão fomentou atitudes de preconceito.

Dessa forma, Reis Filho (2005, p. 50,51) faz uma diferenciação entre os termos discriminação e preconceito. Para ele preconceito consiste em “uma violação do preceito de respeito ao ser humano [...] trata-se de uma desvalorização da outra pessoa tornando-a, supostamente, indigna de conviver no mesmo espaço, excluindo-a moralmente”. Já a discriminação “é a manifestação comportamental do preconceito; são ações promovidas com o objetivo de manter as características do grupo de posição privilegiada e referência positiva”.

Há indícios de que a discriminação seja resultado do preconceito. Diante disso, são mencionados três tipos de discriminação sofridos pelos negros no mercado de trabalho: O primeiro é a “discriminação ocupacional” consiste nos obstáculos em obter cargos de maior destaque, este tipo de discriminação põe em dúvida a competência do negro. O segundo tipo é a “discriminação salarial” como o próprio nome já diz são as diferenças salariais que existem, mesmo sendo executadas as mesmas funções. E o terceiro tipo é a “discriminação pela imagem (visual)” onde os negros são julgados pela aparência (REIS FILHO, 2005).

5.2 HISTÓRIA

A escravidão se iniciou por volta da década de 1530. Nas primeiras décadas da colonização, os portugueses implantaram o sistema das capitanias hereditárias e assim deram início ao processo de colonização da América Portuguesa.

Durante três séculos, o Brasil foi o que mais recebeu africanos para serem escravizados, atendendo a demanda da produção de açúcar nos engenhos. Em 13 de maio de 1888 ocorreu o fim da escravidão no Brasil, sendo o último país a abolir o trabalho escravo que ocorreu por meio da Lei Áurea (SILVA, 2020).

Em decorrência do processo histórico brasileiro, de acordo com Santos & Jesus (2009, p.2) “a imagem do negro foi incorporada à sociedade primeiramente como escravos, em seguida foram rejeitados, açotados à pobreza e à segregação, sem alfabetização e sem condições de voltarem ao seu país [...]”. O descaso da sociedade e do estado sobre os negros influenciou em nosso contexto atual, assim sendo visto a exclusão do negro, a diferença e a dificuldade ao acesso a igualdade em seu bem estar social.

Dessa maneira, sabemos que a discriminação é realidade no Brasil, em consequência a desigualdade de oportunidades é direcionada a grupos raciais (negros). Diante disso, Santos & Jesus (2009, p.2,3) afirmam a maneira que a hierarquia é classificada trouxe privilégios para os brancos, “dificultando o acesso de outros grupos étnicos, fundamentados na ideologia da superioridade

de capacidade desses indivíduos, e norteou os sujeitos negros à segregação, contribuindo para a discriminação racial no mercado de trabalho”.

5.3 CONTEXTO ATUAL

Existe a discriminação perceptivelmente na sociedade em função da cor, inclusive no mercado de trabalho e pode ser identificado em diferentes indicadores. Diante disso, os negros possuem diversos obstáculos procedentes da discriminação, dificultando o acesso a ocupações bem remuneradas e de maior prestígio social evidenciando essa diferença, além disso, os mecanismos discriminatórios são fortemente influenciados por meio de estereótipos sobre a capacidade do desempenho e qualificação dos trabalhadores negros. (CACCIAMALI

& HIRATA, 2005).

No contexto atual a pandemia global trouxe vários cenários e um deles é uma grande porcentagem de desempregados negros e pardos de caráter estrutural. (GOES; RAMOS; FERREIRA, 2020).

Em busca de espaço no mercado de trabalho, pesquisas indicam que o desemprego entre negros é de 71%, uma porcentagem bem maior comparado aos brancos que ocupam posições superiores no nível hierárquico em empresas de maior destaque, mostrando cada vez mais o quão distante o Brasil está no setor produtivo na equidade racial. (VASCONCELOS, 2020)

É notória a necessidade de introduzir a busca pela equidade, que tem como finalidade contribuir para relações mais equitativas no mercado de trabalho manifestando o poder de justiça e fortalecendo iniciativas voltadas a questão racial.

6. RESULTADOS

Analisando os dados colhidos observamos que o contexto histórico refletiu no contexto atual dos negros. Embora esse debate tenha evoluído isso não impossibilitou que, nos tempos de hoje, circunstâncias ultrajantes do passado continuem presentes. A equidade nunca demonstrou existir na realidade, tendo em vista os aspectos observados “ser negro” é ter que conviver com essas espaçosas diferenças.

Em virtude dos fatos mencionados vemos que no âmbito empresarial (mercado de trabalho) essa discriminação existe e que a taxa de desemprego entre os negros é bem maior comparado o percentual representado pelos brancos, em diferentes indicadores essa verdade é exposta.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se assim concluir que a sociedade está longe de alcançar a chamada “democracia racial”. Através dos fatos apresentados foi exposta a trajetória dos negros desde a escravidão, o que eles viveram no passado e ainda vivem em seu dia-dia em diferentes cenários, situações que os brancos não são capazes de compreender, pois não sentem na pele.

Há uma necessidade de que a hierarquia entre brancos e negros sejam distribuídas igualmente para que barreiras venham ser quebradas. Mesmo tendo posições desfavoráveis, os negros buscam incansavelmente pelo seu espaço em diversas áreas, principalmente no ambiente de trabalho.

Com isso, é preciso desmistificar o conceito de raça, que diz que a sociedade precisa ser dividida em grupos raciais, separados pelas diferenças, essa diversidade deve ser utilizada positivamente, algo para impulsionar os resultados e não para que uns venham gozar de mais benefícios que outros.

Cor da pele e aparência não deve ser usada para caracterizar alguém, dizer se é capaz ou não, o ser humano vai muito além, o que define o negro vai além de traços físicos.

Conclui-se que adotar medidas de conscientização traria um ambiente positivo nas empresas, levantar debates freqüentemente poderia diminuir cada vez mais atitudes discriminatórias e obter gestores conscientes e dispostos juntamente com os funcionários a construir um ambiente livre de preconceitos, traria um grande avanço.

REFERÊNCIAS

- CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. "A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda- uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo". Estudos Econômicos (São Paulo), v. 35, n. 4, p. 767-795, 2005.
- DOS REIS FILHO, José Tiago. "Negritude e sofrimento psíquico". 2005. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- GIL, Antônio Carlos. "Como elaborar projetos de pesquisa". 4° ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antonio Carlos "Métodos e técnicas de pesquisa social". 6° ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GOES, Emanuelle Freitas; DE OLIVEIRA RAMOS, Dandara; FERREIRA, Andrea Jacqueline Fortes. "Desigualdades raciais em saúde e a pandemia da Covid-19". 2020.
- GUIMARÃES, Antonio Sérgio Alfredo. "Cor e raça. Raça novas perspectivas", p. 63, 2008.
- HENRIQUES, Ricardo. "Desigualdade racial no Brasil: evolução das condições de vida na década de 90." (2001).
- ROUSSEAU, Jean Jacques. "Discurso sobre esta questão proposta pela academia de Dijon: qual é a origem da desigualdade entre os homens, e se é autorizada pela lei natural".
- SANTOS, C. C. R. O Preconceito Racial dentro das Multinacionais como Impeditivo de Crescimento Profissional aos Negros no Brasil. Autores: Carlos César Ribeiro Santos e Graciela Guimarães de Jesus Resumo
- SILVA, Daniel Neves. "Escravidão no Brasil". Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiab/escravidao-no-brasil.htm> >. Acesso em: 30 set 2020.
- VASCONCELOS, Gabriel. "Desemprego entre negros é 71% do que entre brancos mostra IBGE". Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <<https://valor.globo.com/google/amp/brasil/noticia/2020/08/28/desemprego-entrenegros-e-71percent-maior-do-que-entre-brancos-mostra-ibge.ghtml>>. Acesso em: 02 de out 2020.

DESIGUALDADE DE GÊNERO NO MUNDO CORPORATIVO

Maria Fernanda Mâncio Costa³
Leticia Cristina Lemos Mendes¹
Bruna Eduarda Batista Vassão¹
Natalia Rodrigues Lima Forti⁴

RESUMO

O tema abordado na presente pesquisa, trata e apresenta as diferenças entre homens e mulheres no meio corporativo - sejam transexuais ou cissexuais - através de conhecimentos históricos, exemplificando desde a origem até os métodos para erradicar as desigualdades de gênero no mundo corporativo.

Palavras chave: desigualdade; gênero; corporativo, cissexuais.

1. INTRODUÇÃO

Desigualdade de gênero é um tema relevante para a sociedade, visto que, ainda há muitos preconceitos e estereótipos em relação às mulheres transexuais e cissexuais; causando muita exclusão, diferença na remuneração e tratamento dentro das empresas. Este contexto pode conduzir grande parte das mulheres a dificuldade para conseguir independência financeira (o que se converte, conseqüentemente, em um agravante para permanecer em relacionamentos abusivos) e se tornando um empecilho para chegar a cargos de liderança, faltando assim representatividade para que outras mulheres e meninas se motivem a tentarem o mesmo. É importante atentar as pessoas para essas desigualdades, buscando a reflexão e conscientização, para que este debate esteja cada vez mais presente no nosso dia a dia; visando mudar a nossa estrutura social e corporativa, mesmo que aos poucos. Para que assim, as gerações futuras de meninas e mulheres possam usufruir de uma sociedade mais justa e igualitária.

³ Graduandos 2023 do Curso de Administração do Centro Universitário do Vale do Ribeira (UNIVR), Registro-SP.

⁴ Especialista em Gestão de Desastres. Docente do curso de Administração, Recursos Humanos, Processos Gerenciais e Logística no Centro Universitário do Vale do Ribeira - UNIVR, Registro-SP.

2. OBJETIVO

Analisar e identificar as distinções contidas nos conflitos discriminatórios de mulheres cissexuais e transexuais nas empresas.

3. METODOLOGIA

Foi utilizado o método de pesquisa descritiva com a finalidade de analisar os acontecimentos e lutas diárias para alcançar a igualdade de gênero, partindo de uma revisão bibliográfica composta pelos principais fatos e autores da área. Para isso, o artigo será baseado em pesquisas e estudos com autores, como por exemplo Simone Beauvoir, Carlos Minuano, Isabela Morais, Back Bailey, entre outros autores e escritores que elaboraram obras e estudos pertinentes ao assunto.

O estudo deste trabalho será fundamentado em ideias de profissionais que apresentam significativa importância na definição e construção desta análise: Igualdade de Gênero, Sexualidade, Orientações, Histórias e Contextos. Para tal, tais objetos serão estudados em fontes secundárias como trabalhos acadêmicos, artigos, livros e afins.

4. DESENVOLVIMENTO

4.1 CONCEITOS

Para melhor elucidação da temática abordada no artigo, faz-se necessário trazer os conceitos de alguns termos constantemente tratados no texto, como: gênero, desigualdade de gênero, pessoa CIS, transgênero, construção social, mundo corporativo.

De acordo com o site Politize (2015) o gênero, refere-se “a tudo aquilo que foi definido ao longo tempo e que a nossa sociedade entende como o papel, função ou comportamento esperado de alguém com base em seu sexo biológico” (MORAIS, 2015, p. 1). Ou seja, é definir previamente como alguém nascido com genitais femininas ou masculina deve se portar, o que usar, modo de falar e se expressar perante a sociedade. Como quando dizemos que meninas vestem rosa e meninos azul. Fazendo assim que gênero seja na verdade uma construção social pré-estabelecida. Em complemento a discussão da compreensão de gênero surge também a classificação de cisgênero e

transgênero. Para melhor compreendermos, vamos apresentar seus conceitos e entendimentos.

Ao falarmos de cisgênero podemos compreender que são pessoas que se identificam, em todos os aspectos, com o seu gênero de nascença (Brandemberg, 2016). De forma mais clara, é possível dizer que uma pessoa do gênero feminino ou masculino que se vê e se percebe como tal perante a sociedade. No site UOL é possível encontrar um texto escrito pelo jornalista Carlos Minuano (2020) que traz a seguinte definição: “cisgeneridade tem a ver com essa compatibilidade entre o sexo biológico e sua identificação como pessoa. Nasci macho, me sinto homem, ou nasci fêmea, me reconheço como mulher” (MINUANO, 2020, p. 1). Portanto, podemos perceber a questão cisgênero presentes em mulheres ou homens que se identificam com seu sexo biológico. É a mulher que se vê no corpo feminino e sente que se encaixa na definição do que é ser um ser feminino perante a sociedade. O mesmo vale para os homens.

No tocante as pessoas transgênero é possível compreender que são o oposto das CIS. Ou seja, são pessoas que não se identificam com o sexo biológico com o qual nasceram. Sobre a definição de transgênero é difícil encontrar um consenso no entendimento sendo assim, muitas pessoas trans são adeptas da frase do livro, *O Segundo Sexo*, de Simone de Beauvoir, onde no início do segundo volume ela diz: “Não nasce mulher, torna-se” (1949, p. 3). E, por acreditarem que gênero é uma construção social, muitos da comunidade Trans, utilizam essa frase para explicarem como se sentem e se enxergam. Ou seja, os transgêneros são pessoas que não se encaixam no senso comum de que menina veste rosa e menino azul. São pessoas que se veem muito além da definição biológica e do que seria o comportamento adequado a determinado sexo. Para uma melhor compreensão sobre os conceitos apresentados, a Secretaria do Estado de São Paulo (2017, p. 1) desenvolveu a seguinte arte:



Fonte: Secretaria de Cultura e Economia Criativa do Estado de São Paulo (2018).

A imagem de leitura fácil e dinâmica facilita muito o entendimento do que é identidade de gênero, orientação sexual, sexo biológico e a expressão de gênero. Auxiliando a compreensão acerca do assunto, o qual muitas vezes não é compreendido adequadamente, seja por falta de acesso às informações ou preconceito.

Por construção social podemos compreender que se trata, de acordo, com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS, 2020, p.1) “a elaboração de valores, regras, normas, significados e símbolos sociais realizada pela sociedade, a partir das práticas individuais e sociais de cada um. A sociedade está permanentemente se redefinindo e renegociando essas questões”. Em outras palavras, trata-se do que a sociedade impõe ao longo dos anos e gerações como normal ou certo para um tipo de comportamento, ideologia ou credo.

Padronizando o que seria o adequado, como normal, como por exemplo, meninas de cabelos longos, delicadas, que usem saias, vestidos e estejam sempre com unhas feitas. Para os homens exigem virilidade a todo custo, veem com maus olhos o homem que limpa, cozinha, chora ou que seja sensível. E qualquer comportamento que fuja desse padrão sofre com julgamentos.

Porém, como dito no conceito trazido pela UFRGS (2020), a sociedade está permanentemente se redefinindo, então já é possível ver uma enorme

mudança social no tocante a papéis de gênero e compreensão do ser humano na sociedade.

Para ficar um pouco mais claro, os Sociólogos Peter Berger e Thomas Luckmann (1966) trazem a seguinte definição em seu trabalho “A construção Social da Realidade:

O mundo da vida cotidiana não somente é tomado como Liina realidade certa pelos membros ordinários da sociedade na conduta subjetivamente dotada de sentido que imprimem a suas vidas, mas é um mundo que se origina no pensamento e na ação dos homens comuns, sendo. Afirmado como real por eles, antes, portanto, de emprendermos nossa principal tarefa devemos tentar esclarecer os fundamentos do conhecimento na vida cotidiana. A saber, as objetivações dos processos (e significações) subjetivas graças às quais é construído o mundo intersubjetivo do senso comum (BERGER; LUCKMANN, 1966, p.36).

Para os autores as interações em um sistema social formado ao longo do tempo, fez com que desenvolvêssemos representações mentais das ações dos outros. Fazendo com que essas representações se tornassem regras de comportamento social.

No entanto, todos esses conceitos distintos podem promover uma certa resistência na sociedade, gerando assim atitudes de desigualdade de gênero. No que diz respeito a desigualdade de gêneros podemos compreender com base no artigo publicado no site Brasil Escola (2015) a desigualdade de gênero é:

Um problema antigo, porém atual. Desde os primórdios da humanidade, a maioria dos povos caminhou para o desenvolvimento de sociedades patriarcais, em que o homem detinha o poder de mando e decisão sobre a família. Esse modelo foi transposto do âmbito familiar privado para o âmbito público, fazendo com que sistemas políticos desenvolvessem-se pelo comando masculino. Durante muito tempo, a mulher foi excluída da participação efetiva nos espaços públicos, do trabalho fora do âmbito doméstico e da possibilidade de desenvolvimento científico e intelectual por meio da educação formal, além de estarem submetidas (isso ainda ocorre) ao poder de homens de sua família, em geral seus pais e maridos. Isso acarretou num problema que urge por solução: a desigualdade fundamentada pelo gênero (PORFÍRIO, 2020, p. 1).

Ainda de acordo com o professor Francisco Porfírio (2020), desigualdade social é: A diferença existente entre as classes sociais ou castas dominantes e as classes sociais ou castas dominadas. Ao longo dos tempos,

os sistemas econômicos e políticos das cidades foram criando mecanismos de distinção entre as pessoas (PORFÍRIO, 2020, p 1).

Portanto, podemos compreender que a desigualdade social e a de gênero estão de certo modo conectadas, infelizmente, pelo preconceito, dentre muitos outros aspectos. Essa desigualdade que originalmente afetava apenas mulheres cis, afeta de maneira ainda mais agressiva as mulheres trans que além da desigualdade de gênero, também sofrem com a transfobia. As marcas produzidas por essa desigualdade veremos nos próximos tópicos do artigo, ao resgatarmos suas marcas históricas e conquistas.

4.2 HISTÓRIA

O ser humano iniciou sua história com o trabalho quando buscou satisfazer suas necessidades de sobrevivência. Desde o início da humanidade, com o surgimento das relações familiares as mulheres cis eram ensinadas a partir do seu nascimento a terem um perfil ideal designado sempre com o objetivo de satisfazer os homens (Gabriela de Almeida Ribeiro Luz, p.1). Não eram instruídas a outras coisas senão casar e procriar. Aulas ministradas a elas tinham o único objetivo de ensinar como realizar tarefas domésticas.

O início do combate a essa ideia se deu a partir do século XIX, quando se intensificou a educação para meninos e meninas (Leskinen, 2004). Começaram a ser trazidas para as escolas outras disciplinas que acreditavam ajudar da melhor forma o desenvolvimento de ambos. Deste momento em diante as mulheres passam a serem vistas de outra forma, porém ainda havia muitas desigualdades aparentes como o direito de frequentar a universidade.

A inserção da mulher cis no mercado de trabalho se deu com a revolução industrial (Pinto Martins, 2008). A mulher era preferida por empregadores assim como crianças, por se tratarem de mão de obra barata, se submetendo a jornadas de 14 a 16h por dia e ambientes insalubres sem reivindicar direitos.

No Brasil, as mulheres cis passaram a serem inseridas no mercado de trabalho a partir da primeira e segunda guerra mundial (1914 – 1918 e 1939 –

1945), quando elas precisavam assumir os negócios da família porque seus maridos estavam na guerra. (Leskinen, 2004)

Em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), as mulheres também tiveram suas atividades empregatícias solidificadas. Houve então, no ano seguinte, a primeira alteração na CLT em relação às mulheres, admitindo seu trabalho noturno em determinadas atividades desde que maior de 18 anos.

Em meados da década de 50 e início da década de 60, durante o governo de Juscelino Kubitschek e a expansão da indústria, houve uma pequena elevação no trabalho feminino dentro das indústrias têxtil após a queda que houve no início da década de 50. Somente 10% das mulheres trabalhavam fora; 84% eram donas de casa ou estudavam e 5,9% não tinham qualquer ocupação durante a década de 60 quando já eram consideradas trabalhadoras (Revista Borges).

Em 1970, houve um pequeno, porém, significativo, aumento da força feminina nas relações trabalhistas, pois além do setor têxtil elas agora se inseriram no setor agrário como empregadas e autônomas, segundo a revista Borges.

Já em 1988, a nova constituição federal marcou o que diz respeito à proteção das mulheres no mercado de trabalho e somente a partir daí passamos a comemorar o Dia Internacional da Mulher (08 de março).

Ao longo dos anos até os dias atuais, as mulheres conseguiram algumas conquistas como o decreto nº 21.417/1932 e o capítulo da CLT (1932) que diz respeito somente as mulheres (capítulo III do título III) colocados nas seguintes seções: I – da duração, condições de trabalho e a discriminação contra a mulher; II – do trabalho noturno; III – dos períodos de descanso; IV – dos médicos e locais de trabalho; V – da proteção à maternidade; VI – das penalidades.

Se tratando de mulheres trans as encontramos, infelizmente, muito menos conquistas.

Embora a luta LGBTQI+ existisse já há algumas décadas, as pessoas trans começaram a ganhar visibilidade no Brasil somente no ano de 1992 com a fundação da Associação de Travestis e Liberados (ASTRAL) no Rio de Janeiro, se tornando a primeira ONG na América Latina voltada às pessoas trans. Começava ali, o Movimento Nacional de Travestis e Transexuais (REVISTA GAMA). Ainda, segundo a revista, naquele mesmo ano Katya Tapety ganhou as eleições como vereadora no sertão do Piauí, se tornando a primeira travesti a assumir um cargo eletivo no Brasil.

4.3 CONTEXTO ATUAL: POSSÍVEIS PRÁTICAS PARA DIMINUIR A DESIGUALDADE

De acordo com o Relatório Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial escrito por Vyacheslav Polanski (2017, p. 01), 170 anos é a quantidade de tempo que levaremos para pôr fim à distância que separa homens e mulheres, transexuais ou cissexuais quanto ao aspecto econômico e trabalhista. Mas, 170 anos para acabar com a desigualdade de gênero no mundo corporativo é um prazo longo e precisa ser extinguido rapidamente.

Em uma entrevista dada para o jornal BBC News, Back Bailey (2018, p.01), diz que houve um grande avanço entre grandes empresas multinacionais e americanas no amparo a funcionários transgêneros de suas organizações.

No contexto da extinção da desigualdade do meio corporativo, os responsáveis administrativos precisam considerar implementar e tomar algumas decisões voltadas a aumentar a igualdade de gênero no trabalho. Um dos passos para erradicar a desigualdade nas organizações, para Polanski (2017, p. 01), é mudar a cultura da empresa para eliminar os estereótipos de gênero associados aos programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Isso envolve a promoção de planos de carreira flexíveis e neutros em termos de gênero e o incentivo ativo de todos os funcionários a aproveitarem essas oportunidades.

Ainda, para Vyacheslav Polanski (2017, p. 01), existem mais outras quatro formas de inserção de paridade de gênero pelos administradores. São elas:

- a. Discussão sobre as desigualdades de gênero no meio corporativo, para que hajam diálogos mais abertos entre os líderes e os funcionários;
- b. Profissionais de Recursos Humanos qualificados e com competência técnica e pessoal para que tenha um equilíbrio entre homens e mulheres;
- c. Alteração no processo de avaliação de desempenho dos funcionários cissexuais e transexuais para barrar as desvantagens estruturais dos que utilizam as oportunidades para equilibrar sua vida pessoal e profissional; e
- d. O mais importante, fazer da igualdade de gênero um alvo técnico para uma cultura e diversidade empresarial expandida.

Uma entrevista com pessoas trans na HuffPost Brasil (2019), menciona projetos como a TransEmpregos que possui um banco de dados com currículos e vagas para as pessoas trans em todo o país. Embora hoje em dia existam iniciativas como essa, 90% das pessoas trans se sentem excluídas do mercado de trabalho e se veem obrigadas a recorrer a prostituição em pelo menos algum momento de sua vida, segundo os dados Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) divulgados no artigo “Transexuais são excluídos do mercado de trabalho” por Thaís Cunha (Correio Brasiliense).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa se propôs, como objetivo geral, expor dados para a apresentação do cenário do mercado de trabalho e a vivência das mulheres cis e trans com o mesmo. Com a citação de especialistas e autores que estudam o ramo há algum tempo, as acadêmicas em administração trouxeram pontos que mostram a inclusão da mulher no mercado de trabalho, suas lutas e conquistas; o texto do corpo trás a valiosa citação de leis voltadas para a proteção da mulher, como a conquista de ser reconhecida como trabalhadora em 1943; desde então, as mulheres, sejam elas cis ou trans, não deixam de lutar para ter devido reconhecimento e espaço no mercado de trabalho. Já se tratando do contexto atual, as alunas trazem possíveis práticas para a diminuição das desigualdades entre os gêneros. Com o estudo de Vyacheslav Polanski, foram apresentados dados estatísticos sobre o atual momento do

mercado de trabalho e a desigualdade entre os gêneros e algumas práticas para diminuição de tal fato.

Salientando o papel da mulher dentro do mundo corporativo, o artigo mostra os avanços significativos que essas tiveram com a conquista de leis, espaço e principalmente respeito nessa área antes dominada por homens. Mesmo com avanços significativos as mulheres continuam a ser subjugadas a as mulheres trans são quase que apagadas da indústria, por fim, o tema desse artigo ainda será assunto de debate por alguns anos, pois de acordo com Vyacheslav Polanski (2017, p. 01) ainda levaremos cerca de 107 anos para pôr fim a distância entre gêneros dentro do mundo corporativo.

REFERÊNCIAS

- <https://m.facebook.com/story.php?story_fbid=1364427856971139&id=129685433778727>. Acesso em: 21 de Set de 2020.
- BAILEY, Back. “O que as empresas podem fazer para incluir pessoas trans no mercado de trabalho? ” BBC News, 2018. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/vert-cap44294681> >. Acesso em: 25 de ago. de 2020
- BEAUVOIR, Simone. O Segundo Sexo. 2. ed. Editora Nova Fronteira, Rio de Janeiro 2009.
- BRANDEMBERG, Flaviane. O que é Cisgênero?. FolhaVitória, 2016. Disponível em: <<https://folhavitoria.com.br/entretenimento/blogs/sexo-e-prazer/2016/05/10/o-qu-e-ecisgenero/>>. Acesso em: 29 de Set de 2020.
- BRASIL. [CLT]. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: Set. de 2020.
- CARMO, Jacqueline. Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década. [catho.com.br](https://www.catho.com.br), 2020. Disponível em: <[https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-detrabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama -da-decada/](https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-detrabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/)>. Acesso em: 21 de Set. De 2020.
- CUNHA, Thaís. Transexuais são excluídos no mercado de trabalho. Correio brasileiro. Disponível em: <http://especiais.correiobrasiliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-domercado-de-trabalho>. Acesso em: 22 de Set. de 2020.
- IGNACIO, Ana. O que 3 pessoas trans pensam sobre mudanças e conquistas no mercado de trabalho formal. Huffpostbrasil.com, 2019. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/entry/trans-mercado-detrabalho_br_5ddd6f45e4b0913e6f7505fe. Acesso em: 22 de Set. de 2020.

LUZ, Ribeiro Almeida de Gabriela. A evolução da mulher no mercado de trabalho. monografias.brasilecola.uol.com.br. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/a-evolucao-mulher-no-mercadotrabalho.htm>. Acesso em: 18 de Set. de 2020.

MINUANO, Carlos. O que é uma pessoa Cisgênero?. UOL, 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/01/12/o-que-e-uma-pessoacisgenero.htm>>. Acesso em: 21 de Set de 2020.

MORAIS, Isabela. Vamos Falar Sobre Gênero?. Politize, 2015. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/vamos-falar-sobre-genero/>> Acesso em 24 de Set de 2020. [s.d]

OST, Stelamaris. Revista Âmbito Jurídico, São Paulo, n. 64, 01 de maio de 2009. Disponível em:

<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-64/mulher-e-mercado-detrabalho/#:~:text=A%20introdu%C3%A7%C3%A3o%20da%20mulher%20no,do%20sistema%20capitalista%2C%20no%20s%C3%A9c>. Acesso em: 18 de Set. 2020.

POLONOSKI, Vyacheslav. Relatório Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial. 2017. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2017/02/5-things-that-must-change-to-end-gender-inequality-at-work/>>. Acesso em: 03 de set. de 2020

PORFÍRIO, Francisco. Desigualdade de gênero. Brasil Escola, [S.D]. Disponível em:

<<https://brasilecola.uol.com.br/sociologia/desigualdade-de-genero.htm>>.

Acesso em: 22 de Set de 2020.

PORFÍRIO, Francisco. Desigualdade Social. Mundo Educação, [S.D]. Disponível

em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/desigualdadesocial.htm#:~:text=A%20desigualdade%20social%20%C3%A9%20a%20diferen%C3%A7a%20existente%20entre,foram%20criando%20mecanismos%20de%20distin%C3%A7%C3%A3o%20entre%20as%20pessoas.>>> . Acesso em: 22 de Set de 2020.

Secretaria de Cultura e Economia Criativa (SCEC). Boneco do Gênero. Publicado em: 28 Jun 2018. Disponível em: Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Construção Social. Construção Social. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/tempo/juventude-ontrucaosocial.html#:~:text=Constru%C3%A7%C3%A3o%20social.%20Constru%C3%A7%C3%A3o%20%20social%20-%20%C3%89%20a,permanentemente%20se%20%20redefinindo%20e%20renegociando%20essas%20quest%C3%B5es.>>> Acesso em: 24 de Set de 2020.

VIEIRA, Willian. Linha do tempo direitos LGBT no Brasil e no mundo. Revista Gama.

Disponível em:

<https://gamarevista.com.br/semana/orgulho-de-que/linha-do-tempo-direitoslgbt-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 22 de Set. de 2020.

GESTÃO DE EMPRESAS EM ÉPOCAS DE CRISE

Celso Vinicius de Souza Freitas⁵
Lucas Peniche de Moraes¹
Ricardo Dovirgens Marçal Da Silva¹
Thiago Cunha Gonçalves¹
Victor Hugo Gomes Correa¹
Vitoria Vieira Martins¹
Helen Fabiani Pontes Aguiar Muniz⁶

RESUMO

Este trabalho tem como finalidade, realizar uma reflexão e abordagem do comportamento das organizações diante de uma crise ocorrida, e também analisar o planejamento para as medidas adotadas para se estar superando a situação. Essa pesquisa pretende definir e compreender o conceito da palavra crise e suas aparições que ficaram marcada para a história da humanidade e saber como nos dias atuais as empresas estão se superando diante da pandemia do novo coronavírus.

Palavras-chaves: Crise; Gestão; Covid-19; Coronavírus; Pandemia; Método.

1. INTRODUÇÃO

O mundo já vivenciou diversas tribulações que atingiram uma parte da humanidade, deixando assim grande parte da população afetada, na idade moderna várias crises foram vivenciadas e afetaram muito o sistema econômico, as guerras contribuíram bastante para o surgimento de certas crises. No entanto, não só de armas e conflitos se origina, mas também da questão sanitária, envolvendo a saúde global. O fato é que, com a chegada do novo vírus covid-19, as organizações enfrentam uma desafiadora questão, a gestão, e para isso foi preciso adotar algumas medidas para manter a equipe produtiva com bom estado emocional e manter a segurança de todos com as recomendações de afastamentos social adequadas e higiene diante da publicação do Diário Oficial da União – Portaria Conjunta N° 19 de, 18 de junho de 2020, que diz:

Art. 2º O disposto nesta Portaria não autoriza o descumprimento, pelas organizações:
I - Das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho;

⁵ Graduandos 2022 do Curso de Bacharel em Administração do Centro Universitário do Vale do Ribeira - UNIVR

⁶ Graduada em Administração e Ciências Contábeis (FVR), Especialista em Gestão Contábil (FVR), Saúde Pública (UNITAU), Gestão de Redes de Atenção à Saúde (FIOCRUZ) e Gestão Pública (UNIFESP).

II - Das demais regulamentações sanitárias aplicáveis;
III - De outras disposições que, no âmbito de suas competências, sejam incluídas em regulamentos sanitários dos Estados, Distrito Federal ou Municípios; e
IV - De medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho oriundas de convenções e acordos coletivos de trabalho.
Fonte:
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-19-de-18-de-junho-de-2020-262407973>

O propósito deste trabalho tem como objetivo analisar a situação das atividades das organizações afetadas com as crises passadas e a atual crise viral do coronavírus, onde nichos novos de mercados foram adotados quando a identificação da necessidade se fez presente, fazendo uso da tecnologia a favor e métodos de prevenção.

2. CRISE

A palavra crise, possui diversos significados em diversos conceitos, segundo (FONTINHA, 1950) a seguinte palavra tem como referência um momento de dificuldade, processo ou perigo. Também vale ressaltar que de acordo com o Dicionário de Filosofia (DUROZOI G. e ROUSSEL A. 1993), o primeiro sentido oferecido pela etimologia grega (krisis) corresponde à fase decisiva de uma doença. Porém de forma sucinta a palavra crise pode ter como variados tipos de interpretação, como por exemplo, em ideias políticas, filosóficas, sociológicas ou econômicas.

2.1 CRISES ECONÔMICAS PASSADAS

Ao decorrer dos anos, a humanidade já vivenciou vários tipos de acontecimentos, que trouxeram consequências graves que vão ficar marcadas na história. Vale lembrar que diante do caos dos acontecimentos negativos, houve uma superação para cada momento.

As análises de crise se baseiam na estabilidade do capitalismo, mostra que crises são normais no sistema capitalista, mas elas são passageiras.

2.2 CRISE DE 1929

Com o fim da primeira guerra mundial, países da Europa encontravam-se totalmente danificados pelo o ocorrido. Os Estados Unidos durante a guerra forneciam alimentos, armas, produtos industrializados e empréstimos em dinheiro para os países da tríplice entente (países Europeus), e só em 1917 é que eles entraram para a guerra.

Com o fim da Guerra em 1918 os EUA continuavam com os empréstimos de fornecimentos para os países Europeus com a finalidade de reconstruí-los. Já no ano de 1920 houve um forte crescimento industrial americano e a expansão do crédito, ou seja, as pessoas podiam pegar dinheiro emprestado nos bancos com mais facilidade para assim estimular o consumo. Diante disso as expectativas de que o crescimento ia continuar no mesmo ritmo, ocasionou uma forte valorização das nações, na bolsa de valores, no qual as ações representam uma pequena parte de uma empresa, com a finalidade de vender suas ações para captar dinheiro.

Foi dessa forma que os americanos, vendo as ações das empresas valendo cada vez mais, começaram a passar a investir na compra e venda de ações. Porém esses valores eram apenas especulação (não correspondiam ao valor real da organização), no qual os valores elevados das ações eram pelo otimismo de crescimento econômico.

Aos poucos os Europeus foram se recuperando dos prejuízos causados pela guerra, desta forma diminuíram bastante os empréstimo e importações que faziam dos EUA, mesmo assim a produção industrial americana continuou crescendo, porém não houve aumento salarial, fazendo com que houvesse uma superprodução, e ainda os americanos não estavam mais exportando tanto para a Europa, e o próprio consumo interno não acompanhava o nível de produção.

Com o excesso de oferta, os preços diminuíram, os funcionários foram demitidos, os investidores perderam a confiança no mercado e milhares de investidores começaram a vender suas ações.

Em 24 de Outubro de 1929 houve a quebra da bolsa de valores, os preços das ações haviam caído muito que os investidores começaram a vender as suas ações por preço baixo, justamente por que muitas dessas ações eram

frutos das especulações financeiras, fazendo com que várias indústrias e bancos fossem à falência, deixando milhares de pessoas desempregadas. Muitos países que também dependiam da economia americana sofreram com a crise.

Os EUA só começaram a obter resultados positivos em 1932 nas eleições, quando Franklin Roosevelt se tornou o 32º Presidente do país. Roosevelt programou o New Deal, no qual foi um conjunto de medidas econômicas e sociais baseadas no pensamento do economista John Keynes, onde o estado passaria a interferir na economia, controlando a produção industrial e agrícola.

As principais medidas do New Deal foram à construção de obras públicas com a finalidade de gerar mais empregos, controle da emissão de moeda juntamente com a desvalorização do dólar para favorecer as exportações, criação da previdência social e a redução de 8 horas na jornada de trabalho, fazendo com que as empresas necessitem de mais funcionários gerando assim emprego.

Para a análise o New Deal, gerou muito emprego, porém também acabou com vários já existentes, devido ao aumento de impostos para financiar as medidas desse plano. Mas o que levou o fim desta crise foram os cortes de gasto do governo pós-segunda guerra mundial, o governo reduziu os drásticos cortes nos gastos e as ligeiras reduções de impostos, que foram medidas que impulsionaram o crescimento econômico.

2.3 CRISE ECONÔMICA MUNDIAL

Em 2008 houve uma crise que foi iniciada nos Estados Unidos, no qual aconteceu um colapso na especulação do sistema, ficou conhecida por bolha imobiliária. Um pouco antes dessa crise surgir, o mercado americano estava com muito crédito e os juros estavam baixos, com isso a população podia realizar empréstimos com os bancos com valores de juros baixos. Porém a forma desse empréstimo era a hipoteca, onde no momento que foi negociado, as pessoas davam seus imóveis como garantia e normalmente usavam o dinheiro emprestado para investir em outros imóveis. Esse processo era

considerado de alto risco, pois muitas pessoas não tinham condições de pagar a dívida. Mas, mesmo assim os bancos vendiam e classificavam como seguras, de baixo risco.

Em um momento o governo precisou aumentar as taxas de juros, pois a inflação no país estava aumentando, gerando uma desvalorização dos imóveis e o esfriamento da economia. Muitas pessoas que negociaram empréstimos, não pagaram e devido os bancos de investimentos do mundo inteiro estarem negociando essas dividas, gerou um efeito dominó afetando diversos bancos. Os americanos foram os primeiros a serem afetados, mas com o tempo a Europa e países em desenvolvimento sentiram em menor intensidade.

Para que o caos não se alastrasse mais, o Estado interferiu para ajudar os bancos, George W. Bush implantou o Plano Socorro que foi de aproximadamente R \$2,6 trilhões.

O plano anunciado pelo Tesouro para estabilizar o sistema bancário terá três fases:

- 1) As instituições bancárias serão submetidas a um “teste de resistência abrangente e cuidadosamente projetado”.
- 2) O Tesouro, além do Federal Reserve (Fed, o BC americano), da FDIC e de investidores privados, criarão um fundo de investimento dos setores público e privado.”
- 3) Junto com o Fed, o Tesouro usará ao menos US\$ 1 trilhão na compra de títulos securitizados ligados ao crédito e ao consumo –como crédito estudantil, financiamento de automóveis, empréstimos para pequenas empresas e crédito imobiliário comercial.

Fonte:

<https://contrafcut.com.br/noticias/plano-de-socorro-do-governo-aos-bancos-dos-eua-tera-ao-menos-us-15-trilhao-fcf7/> - 10 de fevereiro de 2009

2.4 CRISE DO NOVO CORONAVÍRUS

O Covid-19 é uma doença respiratória, onde o causador é o novo coronavírus (Sars-CoV-2), até o momento essa enfermidade já infectou mais de 23 milhões de pessoas, e causaram mais de 820 mil mortes no mundo todo. No Brasil, os dados de mortes ultrapassam o número de 116 mil mortes e 3,6 milhões de casos confirmados.

Em dezembro de 2019, na China foi identificado o vírus que causou uma doença respiratória – A Covid-19, pelo agente coronavírus. Essa enfermidade já é conhecida desde meados de 1960, é uma grande família viral, onde

geralmente, as infecções causam doenças respiratórias leves a moderadas, igual a um resfriado comum. Porém alguns desses vírus podem causar doenças graves, podendo agravando a população e saindo do controle, causando impacto no assunto da saúde pública, exemplo é a Sars, (Síndrome Respiratória Aguda Grave), detectado em 2002, e a Mers (Síndrome Respiratória do Oriente Médio), detectado em 2012.

Normalmente os sinais e sintomas principais são respiratórios, como, dificuldade de respirar, febre que não cessa com medicamento, tosse seca, fadiga, perda de olfato e/ou paladar, tosse com sangue, náusea, dores na caixa torácica, além de problemas neurológicos ou até a morte. A forma que essa doença se espalha é simplesmente o contato com outra pessoa, seja lá um abraço, beijo, aperto de mão, ou até superfícies de objetos que estejam contaminados, logo seguindo contato com a boca, olhos ou nariz. Também pessoas a menos de um metro e meio de distância umas das outras correm o risco de pegar o vírus se alguém estiver infectado. Existem alguns fatores de contaminação, onde um deles é denominado como assintomático, em que o indivíduo infectado pode não sentir nenhum tipo de reação, mas pode contagiar a doença. Pessoas com problemas de pressão, obesos e diabetes correm alto risco. Vale lembrar que diante de estudos realizados, foi apontado que o vírus tem permanecido de sobreviver em plásticos, metais e vidro por até nove dias, a menos que sejam desinfetados corretamente. Já no ar, por uma tosse ele pode sobreviver em gotículas por até 3 horas.

A OMS (Organização Mundial de Saúde) adotou algumas medidas básicas para reduzir o risco de pegar a doença, onde manter a distância de 1,5 metro das pessoas, evitar tocar nos olhos boca e nariz, sempre usar máscara quando sair de casa, lavar as mãos com frequência, uso de álcool em gel, reduz o risco de contrair o vírus. Até o momento, o coronavírus tem cura, mas baseadas em repouso, ingerir bastante água e alguns medicamentos para aliviar alguns sintomas. Não existe ainda uma vacina específica totalmente eficaz para o tratamento, onde médicos e clínicas do mundo inteiro ainda estão desvendando essa doença.

Existe alguns exames que tem a finalidade de detecta o RNA viral como o RT-PCR, teste rápido, onde eles utilizam uma amostra de sangue para detectar a presença de dois tipos de anticorpos, o IgM e o IgG, onde o primeiro é considera uma fase aguda da doença começando a ser produzido de 5 a 7 dias após a infecção do vírus. Já o segundo é um anticorpo em que permanece circulando mesmo após o fim da fase aguda, significando que a pessoa está protegida de futuras infecções provocadas pelo patógeno, teoricamente.

O vírus já se espalhou para o mundo todo, sendo os países com maiores números de mortes, são, EUA, Brasil, México, Itália, Reino Unido, França e Espanha. A OMS declarou a crise do coronavírus como pandemia, termo que tem significado para descrever tal situação em que uma doença infecciosa ameaça diversas pessoas do mundo simultaneamente. Exemplo do ano de 2009, onde houve a pandemia da gripe suína, causando centenas de milhares mortes. Porém, uma pandemia não se caracteriza pela gravidade causada pela doença, mas seu principal fator, quando muitas pessoas correm o risco. Pandemias estão prováveis com novos vírus, como não estamos preparados com vacinas e medicamentos exatos para combate, a tendência é de se espalhar rapidamente.

2.5 CENÁRIOS DE CRISE E EFEITOS DA PANDEMIA DO COVID-19 SOBRE AS ORGANIZAÇÕES

As crises surgem dentro das próprias organizações por motivos de diversos fatores, porém algumas são afetadas pelo ambiente externo, ao qual possa ser por motivo social, político, tecnológico ou econômico desencadeando uma crise interna. É muito importante sabermos o significado da palavra crise, pois segundo OLIVEIRA (2015), sua denominação é o perigo e a oportunidade, mesmo em meio a tribulação, onde tudo está um caos, sempre à uma solução para suprir alguma necessidade, o intuito é compreender o modo que as organizações estão inovando devido a chegada da crise econômica dos dias atuais causadas pelo novo coronavírus.

No dia 29 de abril, o Governo Federal Brasileiro adotou medidas no combate ao coronavírus, e o Ministro do MCTIC (Ministério da Ciência,

Tecnologia, Inovações e Comunicações) Marcos pontes participou de uma reunião com representantes da indústria farmacêutica, realizada por vídeo conferência, com o Secretário de Políticas para Formação e Ações Estratégicas (SEFAE), e o Secretário de Empreendimento e Inovação (SEMPI), Paulo Alvim. O intuito da reunião foi discutir assuntos sobre o desenvolvimento de medicamentos, investimentos e desafios que as empresas brasileiras enfrentam. O Ministro enfatizou que, para a preparação do setor de infraestrutura e, que embora seja um momento difícil é uma oportunidade para mostrar o papel da ciência na sociedade. “O mundo está vendo que essa é a única ferramenta que temos para enfrentar a crise” ressaltou. Também a sub-rede econômica estará responsável por esquematizar medidas de prevenção ao vírus, onde os questionamentos mais relevantes são: Quais os estados e regiões mais vulneráveis economicamente? Quais os setores de atividade mais vulneráveis economicamente? Quais os custos econômicos diários de cenários de isolamento e distanciamento social? Os cenários epidemiológicos, os efeitos econômicos e os efeitos das políticas de emergência também estarão a interferir para os enfrentamentos econômicos dos impactos causados pela pandemia.

3. GESTÃO DE PREVENÇÃO ORGANIZACIONAL

As empresas estão tendo que tomar muitas decisões drásticas, pois a economia caiu muito nesse momento, os gestores estão tendo que abrir suas mentes e pensarem em novas ideias que poderá ajudar sua empresa, pois uma organização que trabalhava direto com o cliente não está podendo ter o contato por conta do vírus e teve que mudar o modo de trabalhar. Durante essa pandemia, o nosso método novo de convívio social, está trazendo novos hábitos, onde decorrente da quarentena, mostrou crescimento de consumo de produtos, tanto de produtos essenciais, mas também quedas em outras mercadorias. Então, as pessoas começaram a se adaptar à realidade nova, pois as organizações foram atingidas de diferentes formas.

Segundo o SEBRAE (2020) na primeira quinzena de março de 2020, no nicho eletrônico houve aumento de 40% em relação à pesquisa realizada em

2019. Na realidade uma das medidas tomadas para o distanciamento social para o vírus não se propagar, onde a demanda maior foi de produtos essenciais de farmácia e supermercado. O delivery também ficou tão em alta que quem não utilizava, passou a usufruir, onde além das lanchonetes e restaurantes, outras empresas de ramos como papelarias, cervejarias, farmácias, lojas de higiene e beleza começaram a usar o método. No ramo de construção civil também houve demanda, por motivos das pessoas terem a necessidade de ter um escritório em casa e querer realizar a decoração do ambiente e também de outros cômodos, e claro, a informática, para se estar realizando o trabalho home office.

Outra atividade que está em alta no mercado é o e-commerce, segundo FAGUNDES (2009), muitas empresas jovens estão ingressando no método on-line, através de redes sociais, atingindo em cheio seu público alvo. NASCIMENTO, SILVA e SANTOS (2009) afirmam que o e-commerce é uma forma mais rápida e fácil para comercializar produtos ou serviços, por se tratar de comércio à distância, permitindo acesso de qualquer hora e qualquer local.

5. CONCLUSÃO

O desenvolvimento desse trabalho tem como objetivo abordar as situações nos dias atuais de pandemia devido ao vírus covid-19, onde fez com que o mundo todo se habitua se a um novo modo de viver em distanciamento, no qual o intuito foi observar o comportamento das organizações tomados para se continuar a produção e vendas de produtos/serviços com prevenção contra o vírus e sem afetar o consumidor. Diante das pesquisas realizadas de sites de fontes conhecidas e confiáveis, temos como conclusão que as organizações fizeram o bom uso da tecnologia, para a divulgação e negociação, outra forma adotada é a entrega, fazendo com que diversas empresas de ramos diferenciados. A análise profunda feita na história das crises vivenciadas nos fez ver que diante de qualquer problema de crise, existe uma solução ou uma adaptação, para se estar conseguindo tentar estabilizar a economia.

REFERÊNCIAS

CHO OLIVEIRA, C. W. A Organização do Conhecimento: Como as Organizações Usam a Informação Para Criar Significado, Construir Conhecimento e Tomar Decisões. São Paulo: Editora Senac, 2006

COSTA, ELIEZER ARANTES. Gestão Estratégica: Da Empresa Que Temos Para a Que Queremos. 2ª Edição, São Paulo. Saraiva, 2007.

DIARIO OFICIAL DA UNIÃO, Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, Portaria Conjunta nº 19, de 18 de junho de 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-conjunta-n-19-de-18-de-junho-de-2020-262407973>>. Acesso em 28 de setembro de 2020.

DUROZOI, G. e ROUSSEL, A. Dicionário de Filosofia. Tradução de Marina Appenzeller. Campinas, São Paulo. Papirus, 1993.

FAGUNDES, E. E-commerce: O Melhor Caminho no Mercado Atual, 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-utilizacao-do-social-commerce-come-erramenta-de-gestao-para-micro-e-pequenos-empresarios-do-ramo-alimenticio-de-imperatriz>>. Acesso em 27 de setembro de 2020.

FONTINHA, R. Novo Dicionário Etimológico da Língua Portuguesa. Porto: D. Barreira, 1950.

NASCIMENTO, A.; SILVA, B.; SANTOS, G. E-commerce: O Melhor Caminho no Mercado Atual, 2009. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-utilizacao-do-social-commerce-come-erramenta-de-gestao-para-micro-e-pequenos-empresarios-do-ramo-alimenticio-de-imperatriz>>. Acesso em 27 de setembro de 2020.

SEBRAE. Mercados em Alta em Meio à Crise do Coronavírus, 2020. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/mercados-em-alta-em-meio-a-crise-do-coronavirus,3d739fa236e02710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em 27 de setembro de 2020.

VIVA BEM, UOL. Tire as Principais Dúvidas Sobre Covid-19, Doença Causada Pelo Coronavírus, 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/redacao/2020/01/25/tire-suas-principais-duvidas-sobre-o-coronavirus-que-se-espalha-pelo-mundo.htm>>. Acesso em 27/09/2020.

A GESTÃO DE PESSOAS EM TEMPOS DE CRISE

Fillipe da Silva Antunes de Lima⁷
Flávio José de Oliveira Júnior¹
Gustavo Ubiratan Vieira Pires¹
Mayara Ramalho Azevedo¹
Rafael Pires Silva¹
Jacob Elias Mancio⁸

RESUMO

Neste trabalho, entraremos no estudo e compreensão da gestão de pessoas em épocas de crise, visando contribuir para as discussões sobre determinado tema, utilizando de dados concretos e confiáveis para argumentação. As crises podem advir de diversas causas e maneiras, porém o entendimento das circunstâncias envolvidas durante o referido período nos dá a melhor compreensão sobre a importância do papel da gestão sobre as pessoas que fazem parte da organização, suas relações, necessidades, comportamentos e atitudes. Temas intrínsecos a este trabalho são fases e gestão de pessoas, clima e satisfação laboral, comunicação, liderança e crise financeira. Sendo assim por meio destes é possível haver um entendimento melhor acerca dos elementos que permeiam a gestão em tempos de crise, toda a organização é afetada, o gestor deve saber fazer uso das ferramentas ao seu dispor, evitar desperdícios de recurso e principalmente guiar seus colaboradores rumo à prosperidade da organização.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas; organização; colaboradores; crises.

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo originou-se a partir do seguinte questionamento: Como a Gestão de Pessoas pode contribuir positivamente em momentos de crise dentro de uma organização?

Escolhemos esse tema porque acreditamos que a crise torna a Gestão de Pessoas ainda mais importante para a organização, sendo conveniente abordá-lo justamente no momento crítico em que estamos vivenciando, pois observando a dificuldade das organizações em sobreviver à essas situações, a

⁷ Graduandos 2021 do Curso de Administração do Centro Universitário do Vale do Ribeira (UNIVR), Registro-SP.

⁸ Graduado em Licenciatura em Língua Portuguesa/Espanhol pela Universidade Metodista de São Paulo (2011); Graduado em Pedagogia pela UNINOVE (2012); Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2005) e Docente do Centro Universitário do Vale do Ribeira (UNIVR)

Gestão de Pessoas se faz necessária motivando e satisfazendo os colaboradores, treinando e desenvolvendo para novas funções e tarefas, também estimulando a cooperação e comunicação entre eles, fazendo assim que haja melhorias em seus desempenhos, trazendo grandes benefícios para si e para o ambiente corporativo.

Partindo desse ponto, este trabalho tem como objetivo primeiramente explicar o que é a Gestão de Pessoas e demonstrar como tal se revela de grande importância dentro das organizações, identificando como também pode ser um diferencial em momentos de adversidades, mostrando como o clima organizacional, comunicação, liderança são importantes para o bom desenvolvimento da organização, e os malefícios que geram se não tiver bom gerenciamento causando inúmeros conflitos internos podendo transparecer externamente aderindo problemas maiores. E como auxilia no processo de decisões de extrema importância da empresa, fazendo mudanças necessárias, sempre em busca de melhorias para que a mesma possa superar as crises, tanto internas como financeira, e externas como a pandemia que estamos vivenciando, alcançando seus objetivos e metas estabelecidas.

A fundamentação teórica deste trabalho foi desenvolvida a partir de estudos e pesquisas bibliográficas referentes ao tema.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. EVOLUÇÃO DAS FASES DA GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de Recursos Humanos passou por muitas inovações ao decorrer dos anos, tendo até o momento cinco fases da gestão de pessoas, que começou a ganhar visibilidade na década de 1930 com a Teoria das Relações Humanas. Antes deste período as organizações tinham um setor nomeado de Administração de Pessoal que era apenas focado em atividades burocráticas, e que a partir de 1930 e 1950 passou a ter novas funções devido aos novos direitos trabalhistas, passando a ser denominado como Departamento Pessoal, dando maior importância às questões administrativas e jurídicas relacionadas aos funcionários.

Na década de 1960, iniciaram-se os processos como recrutamento, seleção, treinamento, avaliação e remuneração, mudando a nomenclatura para Departamento de Recursos Humanos ou Administração de Recursos Humanos, passando assim a valorizar mais as relações humanas e sociais no ambiente de trabalho. Em 1980, com a globalização e mudanças no cenário corporativo, surge o termo “Gestão de Pessoas” com a finalidade de reconhecer que as habilidades e competências das pessoas da organização são necessárias para que a mesma possa alcançar suas metas e objetivos planejados, e onde as denominações de funcionários e empregados são substituídas por “colaboradores”. Já em 1990, com a competitividade mais acirrada, as organizações deveriam explorar mais suas competências, e com isso surge a Gestão Estratégica de Pessoas, pois os colaboradores que possuem essas competências são fundamentais para manter as organizações competitivas no mercado corporativo. (EDUCAMUNDO, 2019)

2.2. GESTÃO DE PESSOAS

Gestão de pessoas refere-se ao termo para definir um conjunto de estratégias usadas pelas organizações para poder desenvolver os recursos humanos. É também uma série de práticas e técnicas que auxiliam na melhora da gestão de recursos humanos no mundo corporativo. (EDUCAMUNDO, 2019)

De acordo com (CHIAVENATO, pág. 14) a Gestão de Pessoas auxilia o administrador a desempenhar funções administrativas como saber: planejar, organizar, dirigir e controlar, para que execute as tarefas alcançando as metas e objetivos definidos para o bom desempenho de sua organização.

Os objetivos da Gestão de Pessoas são variados e contribuem positivamente para o crescimento e fortalecimento da organização. (CHIAVENATO, 2010) lista os seguintes:

- **Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão:** Antigamente a função da Gestão de Pessoas era focada no fazer corretamente as atividades através de métodos e regras impostos aos colaboradores para se obter eficiência. Na atualidade a ênfase é na eficácia,

tendo a Gestão de Pessoas a função em ajudar a em atingir os objetivos, metas e objetivos esperados da organização para realizar sua missão.

- **Proporcionar competitividade à organização:** Saber criar, desenvolver e aplicar as habilidades e competências da força do trabalho, para que sejam mais produtivas para beneficiar os clientes, parceiros e empregados. Através da competitividade, a organização pode produzir bens e serviços no mercado, mantendo ou expandindo os ganhos.

- **Proporcionar à organização pessoas bem treinadas e motivadas:** O propósito das Relações Humanas é construir e proteger o patrimônio mais valioso da empresa – as pessoas. Neste objetivo a Gestão de Pessoas trata-se de preparar e capacitar as pessoas, dar reconhecimento, tornar os objetivos claros e explicar todos os processos.

- **Aumentar a auto-atualização e a satisfação das pessoas no trabalho:** Felicidade na organização e satisfação no trabalho são determinantes para o sucesso organizacional. Antigamente as necessidades eram focadas apenas nas organizações, na atualidade são nas necessidades das pessoas. Para que os colaboradores estejam felizes e satisfeitos é necessário que se identifiquem com seu trabalho. Pessoas insatisfeitas tendem a produzir menos, se ausentar e até se desligar da empresa.

- **Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho:** Qualidade de vida no trabalho se refere a gestão, liberdade e autonomia para tomar decisões, ambiente de trabalho agradável, segurança no emprego, tarefas significativas e carga horária adequada. Um bom QVT auxilia na satisfação das necessidades individuais dos colaboradores, tornando a organização um bom lugar para se trabalhar.

- **Administrar e impulsionar a mudança:** A gestão de pessoas deve saber lidar com as mudanças como - sociais, tecnológicas, econômicas, culturais e políticas -para contribuir com sucesso de sua organização, e essas mudanças requerem soluções estratégicas novas.

- **Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável:** Toda atividade de Gestão de pessoas deve ser aberta, transparente, justa, confiável e ética. As pessoas não devem ser discriminadas

e seus direitos devem ser garantidos, sendo assim, tanto as organizações como as pessoas, necessitam seguir os padrões éticos e de responsabilidade social.

- **Construir a melhor empresa e a melhor equipe:** A gestão de pessoas é a responsável pela organização do trabalho, cultura corporativa e estilo de gestão, para que haja uma equipe engajada, além de ser uma mudança positiva para a empresa.

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

De forma simples, o clima organizacional pode ser definido como a percepção direta ou indireta que os colaboradores têm do ambiente de uma empresa (CHIAVENATO, 1999). É através desse indicador que a satisfação dos membros pode ser mensurada.

Para Silva (1994), o conhecimento do clima organizacional possibilita uma visão do estado da organização e da maneira pela qual ela se relaciona com outras variáveis organizacionais e individuais, assim permitindo ajustar elementos que causam interferências.

Um bom clima organizacional faz com que os colaboradores se envolvam e se esforcem na organização, estimulando seus colaboradores. Enquanto um clima ruim tende a fazer com que talentos sejam perdidos, que haja uma rotatividade constante no quadro de funcionários e baixa motivação (Endomarketing, 2019).

Tendo isso em vista, o conhecimento sobre clima organizacional apesar de fundamental para que uma empresa conheça mais seus colaboradores, é subjetivo, pois é baseado em percepções que muitas vezes são relativas, já que variam de um indivíduo para o outro.

3.1 CONFLITOS

A palavra conflito está ligada a discórdia e desacordo, o que vai ao oposto dos objetivos de uma organização, que é a cooperação e a

colaboração. Para Chiavenato (2004), conflitos ocorrem em decorrência das diferenças de objetivos e interesses pessoais, e isso é algo inevitável.

Berg (2012) resguarda que existem três tipos de conflitos:

- **Pessoais:** Esse tipo de conflito pode levar a estado de estresse e atritos, pois se trata da forma como a pessoa lida com si mesmo, são as inquietações, o ego, as dissonâncias pessoais e outros fatores.

- **Interpessoais:** São os que ocorrem entre duas ou mais pessoas que encaram determinada situação de maneira diferente. Parte desses conflitos é causada por conta de processos organizacionais, no entanto a outra parte é mais difícil de solucionar, é quando as razões são totalmente interpessoais. Dentro ainda desse grupo, existem dois subgrupos, o intra, que são as divergências dentro de uma mesma área, e o intergrupar, que se refere a conflitos entre áreas distintas.

- **Organizacionais:** Aquele originado do resultado das dinâmicas organizacionais em constante mudança, sendo boa parte delas externa à organização.

Enquanto isso, para Chiavenato (2004), existem vários tipos de conflitos como o interno, que tange os dilemas pessoais e o externo que envolve diversos níveis como: interpessoal, intergrupar, intraorganizacional e interorganizacional.

“O conflito é inevitável, o administrador precisa conhecer a respeito de suas possíveis soluções ou resoluções. A solução de um conflito passa quase sempre pelo exame das condições que o provocaram.” (CHIAVENATO, 2004, p. 406).

3.1.2 Fatores causadores de conflitos na organização

Para Berg (2012), além dos tipos de conflitos existentes, os fatores que os levam a acontecer também precisam ser levados em consideração:

- **Mudanças:** Geralmente movidas por pressão de mercado, elas impactam a organização fazendo com que a mesma se adapte para se manter competitiva. No entanto, essas mudanças trazem insegurança, pois podem gerar demissões, reestruturações, medo e resistência dos colaboradores.

- **Recursos Limitados:** Os cortes ou enxugamentos trazem um clima de insegurança assim como as mudanças, pois podem trazer limitações financeiras, corte de pessoal, jornadas de trabalho com objetivo exclusivo em metas, estresse e descontentamento.

- **Choque entre metas e objetivos:** Por conta da falta de comunicação pode haver dificuldades entre diferentes departamentos e conflitos entre diferentes objetivos. Esse fator se deve a um planejamento deficiente e isolado, que age apenas “apagando incêndios” e não como um todo.

4.SATISFAÇÃO LABORAL

Para Muchinsky (1994), satisfação laboral é a medida do prazer que uma pessoa alcança com seu trabalho.

Segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva em 2017, 56% dos trabalhadores com carteira assinada estavam insatisfeitos com seu emprego. A pesquisa ainda relata que o principal motivo de insatisfação era o turnover, ou seja, a troca de pessoal.

A teoria das necessidades humanas de Maslow (1973) aponta que o homem é motivado segundo suas necessidades, que são as fisiológicas, de segurança, sociais, estima e a autorrealização, ou seja, para que haja satisfação, ele precisa sentir que está evoluindo nessa pirâmide.

5. COMUNICAÇÃO

A comunicação pode ser compreendida como o processo de interação entre indivíduos que compartilham entre si mensagens verbais ou não verbais, sendo que essas mensagens e o modo de transição influenciam diretamente no comportamento das pessoas nela envolvidas, seja à curto, médio ou longo prazo.

Segundo Chiavenato (2000, p.142) a comunicação é um processo fundamental entre indivíduos e organizações, uma troca de informações, tornando as mensagens mais claras.

Partindo desse ponto, podemos notar a importância que a comunicação exerce dentro das empresas, sendo agente de equilíbrio e harmonia ou podendo acabar com o clima organizacional se má utilizada.

Uma empresa que mantém uma boa comunicação organizacional acarreta diversos fatores positivos e benefícios para seus colaboradores, e conseqüentemente para a corporação em si, como um maior engajamento das pessoas que se sentirão mais à vontade e motivados. Auxilia também na aproximação da equipe, melhorando a sinergia e produtividade, assim colocando em evidência a importância que cada pessoa que compõe o corpo empresarial tem, o endomarketing ajuda a conscientizá-los sobre de seu papel. (FLUXO Comunicação, 2019)

Já em contrapartida, a falta de comunicação ou os ruídos comunicacionais são um grande problema dentro das organizações, pois quando não se sabe exatamente o que está acontecendo fofocas e ruídos tornam-se o canal de comunicação principal, isso pode gerar incertezas dentro da empresa, colocando em risco a autoestima dos colaboradores que conseqüentemente deixarão de render o esperado, impactando assim no atendimento aos clientes, resultando na perda de lucros e até mesmo a decadência total da empresa. (BLOG SB, 2016)

6. LIDERANÇA

A liderança tem um papel importantíssimo dentro de uma organização, onde o líder deve direcionar as pessoas para um objetivo, seja através de sua autoridade, ou de bons exemplos a seguir. Para os pensadores Tannenbaum, Weschler e Massarik (1961), “Liderança é a influência interpessoal, exercida na situação e dirigida através do processo de comunicação humana, com vista à obtenção de um ou diversos objetivos específicos”. (IBC, 2019)

O líder de uma equipe deve fazer com que os seus colaboradores executem seu trabalho da melhor maneira possível, a fim de que as metas sejam alcançadas servindo como agente de estímulo. Seu papel nas organizações está interligado aos processos internos, e em caso de não haver

uma liderança adequada à organização, há grandes chances de complicações futuras. Já quando o trabalho do líder é bem exercido, os colaboradores conseguem atingir um bom nível de produtividade devido ao poder do seu líder em auxiliá-lo e motivá-lo. A importância da liderança nas organizações e a presença de um bom líder faz com que o cotidiano da equipe seja mais leve e harmonioso, tornando assim o processo de motivação mais fácil. (EADBOX, 2018)

A tomada de decisão é o que torna ainda mais prestigiado um líder dentro de uma organização, e quanto mais bem treinado o líder estiver, melhores serão as decisões que ele tomará, levando em conta todo o planejamento organizacional, as estratégias e o cotidiano dos colaboradores. (EADBOX, 2018)

Desempenhar o papel de um líder em uma organização não é nada fácil, ainda mais quando se encontra em tempos de crise, seja ela interna ou externamente. Em um momento de crise interna, com conflitos entre os colaboradores a função do líder se torna ainda mais complicada, onde o mesmo deve agir pensando principalmente no objetivo da organização e não deixar que isso o atrapalhe, a comunicação é essencial para resolver tais conflitos, demonstrando confiança em seus colaboradores para que se sintam parte do grupo e “vistam a camisa” da organização, a fim de atingir as metas preestabelecidas. O colaborador acaba se sentindo confortável quando seu líder busca identificar suas necessidades individuais e transmitir segurança e confiança. Considerando assim a comunicação sendo um fator de extrema importância para o desempenho em tempos de crise. (StartupSC, 2020)

A organização como um todo é afetada diretamente quando há um líder que não exerce sua função da maneira correta, se o gestor não conseguir desenvolver habilidades adequadas de liderança, a empresa pode passar por aumento na rotatividade e adoecimento dos funcionários, além de baixa de produtividade. Segundo (Rafaella Andrade, 2019) mestre em psicologia organizacional e gestão: “Os gestores têm um impacto muito grande na vida das pessoas. Elas levam o que acontece no trabalho para casa e isso pode gerar estresse, burn out ou depressão”.

Fundador da Moai, empresa de treinamento de pessoas, Vinícius Postai (2019) afirma que o cenário mais comum em companhias mal geridas é a falta de comunicação e pouca produtividade. “Se eu não entendo as demandas dos funcionários, eles não vão ser produtivos e farão o mínimo necessário para que as coisas aconteçam”.

A partir desses aspectos podemos considerar que uma má liderança na organização pode acarretar em uma perda de capacidade de inovação, aumento nos custos operacionais, falta de compromisso com as metas e os resultados trazendo críticas ao empregador e ao gestor que lidera sua organização.

Para saber como está o andamento dos processos e quais estratégias estão dando certo, se faz necessário uma avaliação, onde os diretores podem dar e receber feedbacks e os colaboradores podem sugerir melhorias, fazendo com que o ambiente organizacional se torne mais leve e tranquilo para o desempenho das atividades necessárias e mantendo todos alinhados com a cultura da empresa. (Tatyane Mendes, 2019)

7. CRISE FINANCEIRA

Em tempos de crise, termos nossas finanças sem serem afetadas é raro, pois mesmo numa empresa promissora, caso seu ambiente externo esteja fraco, seu crescimento também será menor do que em tempos comuns. As crises podem advir de maneiras diferentes, sejam elas de crises financeiras ou até como a última proveniente de uma pandemia.

Segundo o IBGE (2020) Seis em cada dez empresas sente efeito negativo proveniente do coronavírus, ou seja é afetado uma enorme parcela dos negócios brasileiros, sendo assim objeto de uma crise mais generalizada ao analisar sob a ótica de que cada empresa depende de outras empresas para sobreviver. Logo a gestão de pessoas se torna um gigantesco objeto de se reduzir eventuais perdas ou prejuízos por parte das empresas.

Numa crise financeira, além das vendas decaírem, pode haver também falta de recursos e/ou matérias primas para a produção, até mesmo chegar ao ponto de se ter recursos financeiros e não conseguir achar material para dar

sequência nas cadeias produtivas. Os negócios que mais utilizam mão de obra nos seus processos terão que conseqüentemente a partir dessa crise cortar diversos empregos. Sendo mantidos apenas os trabalhadores mais especializados no serviço e com maior produtividade.

Segundo a FinanceOne (2020) há uma grande procura de moedas consideradas mais seguras para os investidores como por exemplo o dólar, ocasionando assim uma forte desvalorização das moedas principalmente de países emergentes onde o Brasil até o começo de junho já havia se desvalorizado cerca de 15,3% frente ao dólar americano. Entretanto, ao comparar esse valor com de outras moedas, é possível encontrar desvalorizações maiores ainda como por exemplo o peso argentino que acumulou uma desvalorização de cerca de 49,8% frente ao dólar.

Essa desvalorização de moedas significa um maior custo ao se importar qualquer recurso proveniente de outros países, ocasionando assim diversas altas seguidas nos preços dos produtos, pois qualquer aumento na produção ou nas matérias primas envolvidas nos processos de produção, é repassado ao custo do produto final. Entretanto para os exportadores de matérias primas ou do agronegócio do país tem uma situação onde exportar seu produto pode gerar mais lucro para a empresa, porém esse último caso acontece apenas em poucos negócios, onde serão contratadas pessoas para suprir eventuais demandas destes postos de trabalho. Novamente a gestão de pessoas entra em ação para poder gerir todo esse processo de alocação de pessoal.

Em qualquer crise, sendo financeira ou pandêmica ou de quaisquer outros motivos, independente de alguns poderem ter lucro e outros poderem perder muito, a sociedade majoritariamente como um todo perde. Quando a produtividade é afetada negativamente, os postos de trabalho também negativamente serão afetados.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente tema abordado possibilitou compreender de uma forma mais ampla e aprofundada sobre o papel da Gestão de Pessoas dentro de uma

empresa, mais especificamente em tempos de crise. Através de pesquisas que nos levaram desde os primórdios da Gestão de Pessoas até os tempos atuais, observamos como ela pode servir de agente regulador para o clima organizacional, mediando conflitos e principalmente conseguindo formas de manter seus colaboradores motivados, podendo assim subentender que empresas que não investem na Gestão de Pessoas em sua grande maioria tendem a estagnar ou até mesmo falir.

De acordo com os tópicos que foram apresentados no decorrer deste artigo, pode-se concluir que para que a gestão de pessoas na atualidade torne-se uma ferramenta implementada com sucesso nas empresas deve-se ter em vista que para conquistar um resultado positivo na organização devemos priorizar um ambiente de trabalho agradável, que valorize a satisfação dos colaboradores e que nem sempre visar lucro é suficiente.

REFERÊNCIAS

- BERG, Ernesto Artur. Administração de conflitos: abordagens práticas para o dia a dia. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2012
- CHAVIENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3 ed. São Paulo: Elsevier Editora Ltda, 2010. 64 p.
- CONCEITOS básicos de comunicação. USP, 2018. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5560558/mod_resource/content/1/Conc Comunicacao_sTEFANELLI.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5560558/mod_resource/content/1/Conc%20Comunicacao_sTEFANELLI.pdf)> Acesso em: 14 out. 2020
- LIDERANÇA em tempos de crise: A comunicação como chave. Startup SC, 2020. Disponível em: <<https://www.startupsc.com.br/lideranca-em-tempos-de-crise/>> Acesso em: 13 out. 2020
- LIMA, Igor. Clima Organizacional – O que é, Como Melhorar, Exemplos e Pesquisa. Endomarketing, 2019. Disponível em: <<https://endomarketing.tv/clima-organizacional/>>. Acesso em: 15 de out. 2020
- MASLOW, A. H. Motivation and personality. EUA: Harper e Row, 1954
- MENDES, Tatyane. Como a falta de habilidades de liderança nos profissionais prejudica uma organização? Na Prática, 2019. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/www.napratica.org.br/falta-de-habilidades-de-lideranca-prejudica/amp/>> Acesso em: 13 out. 2020
- MUCHINSKY, P. M. Psicologia aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Bilbao:DDB, 1994.
- O conceito de liderança empresarial. Instituto Brasileiro de Coaching, 2019. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/lideranca-e-motivacao/conceito-de-lideranca-empresarial/>> Acesso em: 13 out. 2020

PONTES, Elivelton. O papel da liderança nas organizações e sua influência. EAD BOX, 2018. Disponível em: <<https://eadbox.com/papel-da-lideranca-nas-organizacoes/amp/%3E/>> Acesso em: 13 out. 2020

PORQUE a falta de comunicação tornou-se o problema número um nas empresas. Blog SB, 2016. Disponível em: <<https://blog.socialbase.com.br/falta-de-comunicacao-problema-numero-um-nas-empresas/>> Acesso em: 14 out. 2020

QUAIS são as moedas mais valorizadas do mundo? Finance One, 2020 Disponível em: <<https://financeone.com.br/quais-sao-as-moedas-mais-valorizadas-do-mundo/>> Acesso em: 10 de out. 2020

SEIS em cada dez empresas percebem efeito negativo da Covid-19 nos negócios. IBGE, 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28403-seis-em-cada-dez-empresas-perceberam-efeito-negativo-da-covid-19-nos-negocios>> Acesso em: 10 out. 2020

SILVA, M. Intervención sobre el clima organizacional. Em: PEIRÓ, J. M. Organizaciones: nuevas perspectivas psicossociológicas. Barcelona: PPU, 1994. VOCÊ conhece as 5 grandes fases históricas da gestão de RH? Educa Mundo, 2019. Disponível em: <<https://www.educamundo.com.br/blog/fases-historicas-da-gestao-de-rh>> Acesso em: 13 out. 2020

5 benefícios de uma boa comunicação interna nas empresas. FLUXXO, 2019. Disponível em: <<https://www.fluxxo.com.br/post/5-benef%C3%ADcios-de-uma-bo-comunica%C3%A7%C3%A3o-interna-para-empresas>> Acesso em: 14 out. 2020.

O EMPODERAMENTO FEMININO NO QUE TANGE A LIDERANÇA EMPRESARIAL NA CONTEMPORANEIDADE

Ana Cláudia Aparecida Raymundo⁹
Enny Carolina Da Silva Domingues¹
Flávia De Arruda Boaro¹
Joice Severo Lourenço¹
Jacob Elias Mancio¹⁰

RESUMO

Evidentemente a liderança feminina no mercado de trabalho tem conquistado cada vez mais espaço no mundo globalizado, uma vez que as mulheres cada vez mais estão ocupando cargos de liderança independentemente do estilo adotado, todavia ainda assim o preconceito e discriminação de gênero ainda existem, o que reforça ainda mais a luta das mulheres por igualdade no âmbito de trabalho. O estudo em questão versa sobre o empoderamento feminino em cargos de liderança, destacando as qualidades da mulher, assim como a trajetória histórica de lutas por reconhecimento e equidade no mercado de trabalho, demonstrando que a liderança exige múltiplas competências e que a mulher assim como o homem é dotada de qualidades que as permitem ocuparem os mesmos cargos, e que podem também ser competitivas e receber o mesmo tipo de valorização profissional.

Palavras-chave: Liderança. Globalizado. Preconceito. Mercado de trabalho. Mulher.

1- INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas nota-se que as mulheres cada vez mais vêm assumindo papéis, que confrontando com um passado próximo era totalmente diferente, ou seja, o crescimento do sexo feminino especificamente se tratando do âmbito laboral-organizacional, e mais especificamente no que tange a liderança administrativa, houve uma quebra de paradigmas, certa vez que as mulheres vêm sendo cada vez mais valorizadas pelo seu potencial e

⁹ Graduandas 2020 do Curso de Administração das Faculdades Integradas do Vale do Ribeira (FVR) Registro-SP.

¹⁰ Professor mestre graduado em Licenciatura em Língua Portuguesa/Espanhol pela Universidade Metodista de São Paulo (2011); Graduado em Pedagogia pela Uninove (2012); Mestre em Distúrbios do Desenvolvimento pela Mackenzie (2005) e docente Universitário da Universidade do Vale do Ribeira (UNIVR).

assumindo assim cargos que antes eram pleiteados e até mesmo destinados aos homens. Todavia ainda assim existem preconceitos principalmente no que concerne aos rendimentos da mulher em comparação ao sexo masculino, onde o homem ainda assim é mais valorizado no trabalho em termos salariais.

O presente estudo parte do pressuposto em confrontar as situações que circunscrevem os gêneros no ambiente de trabalho, e de uma maneira geral realizar uma abordagem epistemológica e literária acerca do assunto em pauta, focando na gestão de pessoas.

O estudo tem como justificativa e ao mesmo tempo pode servir enquanto problemática as constantes e recentes mudanças observadas no mercado de trabalho no que tange à contratação da mulher para postos/segmentos mais altos nas organizações. Os estudos revelam que mesmo com a mudança social e aceitação da mulher no ambiente organizacional, ainda assim existem diferenças salariais e preconceito com a atuação do sexo feminino na liderança das empresas.

A metodologia utilizada para a construção do estudo engloba a técnica revisão bibliográfica, onde as principais fontes de informações e conhecimentos circunscrevem pesquisas em web pages, artigos, dissertações, livros, diretrizes dentre outras fontes literárias que tratam do tema.

A pesquisa revela-se importante no sentido de permitir uma reflexão sobre a temática, bem como fortalecer a discussão sobre a equidade de gêneros e inserção do sexo feminino na liderança das organizações.

O principal objetivo do estudo se insere na perspectiva de fomentar reflexões direcionadas à busca de igualdade no âmbito das organizações, assim como destacar para a sociedade em geral importância do papel da mulher no cotidiano de trabalho, demonstrando ainda estratégias que podem favorecer a aceitação da mulher enquanto gestora e ou líder empresarial, buscando cada vez mais o seu lugar na sociedade e no mercado de trabalho.

No primeiro momento será feita uma abordagem acerca dos fundamentos da Gestão de Pessoas nas empresas, articulando preceitos relativos à liderança.

Após será explicitado sobre as características do sexo feminino, no que envolve o trabalho, assim como será destacado conhecimentos de maneira panorâmica e argumentativa sobre a relação da mulher com o trabalho formal ao longo dos anos.

Por fim será realizada uma análise dos conhecimentos difundidos ao longo do trabalho, tendo como finalidade mensurar, mesmo de maneira genérica, a postura, o desempenho, assim como a maneira com que o gênero feminino é concebido no ambiente organizacional em cargos de gestão.

2- EMPODERAMENTO NA PERSPECTIVA DOS FEMINISMOS

Sá (2019) nos explica que ao se observar o radical da palavra empoderamento, o poder é a peça chave para qualquer tipo de conceituação terminológica, todavia, as compreensões acerca do poder e fortalecimento foram impulsionados a partir de movimentos e tradições muito distintas, assim sendo o vocábulo empoderamento é e foi dignamente ressignificado por movimentos e grupos sociais distintos.

A mesma autora é bastante enfática ao suscitar que a palavra surgiu da “prática” e conseguinte foi teorizada e incorporada aos estudos linguísticos. Um exemplo bastante tangível de tal configuração vem de encontro com o fato de que ainda hoje os dicionários no Brasil ainda não apresentam qualquer tipo de conceituação e definição de empoderamento, vocábulo este que cada vez mais vêm sendo usado e propagado nos movimentos sociais, no entanto a sua definição formal e aceção, ainda assim continua uma incógnita.

Segundo Santos et.al (2017) o termo empoderamento advém da palavra de inglesa empowerment que inicialmente foi cunhada ainda na década de 1960 no Civil Rights Movement nos Estados Unidos. Este movimento estimulou o desenvolvimento de noções básicas de grupos de conscientização que originaram a segunda onda feminista ocidental.

Na década de 1980 as feministas passaram a usar o termo empoderamento de maneira cada vez mais efetiva em sua prática, o que desencadeou a necessidade de teorização e problematização que abordassem as perspectivas sobre o poder.

2.1- A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS FEMININOS: LUTAS X CONQUISTAS

Tonani (2011) explica que muito se ganhou a partir do surgimento de novos formatos familiares. Contemporaneamente o homem não é mais visto como o soberano, e único provedor do ambiente familiar. O modelo patriarcal que muito perdurou agora dá espaço para a igualdade de gêneros, a pressupostos do empoderamento feminino nos espaços comuns da vida. Hoje em dia os lares também passaram a ser gerenciados pelas mulheres, onde homens e mulheres partilham seus compromissos e responsabilidades para o direcionamento do lar. Tendo em vista tempos mais antigos, atualmente a mulher passou a ser cada vez mais participativa, não só em casa mas também na sociedade de uma maneira geral, ou seja, a mulher contemporânea se tornou mais bem independente tanto social quanto economicamente.

Sina (2005) chama a atenção para o fato de que uma das maiores bandeiras das pensadoras e também ativistas que defendiam os direitos das mulheres englobava a questão do voto, sendo esta uma luta secular, não obstante a potencial presença feminina nas esferas do poder. Este direito só foi dado às mulheres no Brasil no ano de 1933, no início da Era Vargas.

Cohen (2009) acrescenta ainda que o século XX testemunhou diferentes tipos de marcos importantes de ascensão dos direitos femininos, as mulheres desde o mundo civilizado sempre foram vistas como inferior e submissa ao homem, agora se mostrariam ao mundo por meio de determinados fatores relativos à emancipação feminina, como por exemplo, os expostos no Art.2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do ano de 1948, texto este que proclama o princípio de que todos os seres humanos têm direitos e liberdades iguais no que tange a lei, sem que haja quaisquer tipo de preconceito e distinção de nenhum tipo, cor, etnia, raça, e sexo.

Para Temóteo (2013) mesmo nos dias atuais ainda em muitos lugares há diferenças salariais entre os sexos, sendo ainda assim o homem mais bem pago, observando-se ainda que quanto maior for a renda maior é a diferença salarial do homem para a mulher.

Castells (1999), por outro lado, salienta que o gênero feminino não é tão afetado pela falta de emprego, quanto o masculino, mas, todavia, persiste a ideia, ou melhor, a atração pela mão de obra. É imprescindível neste viés ressaltar com base no autor que a maneira de trabalhar do homem e da mulher transcende questões biológicas. Diante da crise do emprego, de certa forma a crise do desemprego afeta mais o homem que a mulher, certa vez que muitos empregadores pagam menos pelos serviços prestados pela mulher.

Schlickmann e Pizarro (2013) dizem que com o passar dos anos as mulheres foram ultrapassando barreiras, com relação aos papéis incumbidos a elas, pelo menos o principal e mais marcante que era o fato dessas serem somente esposas e donas de casa, isso foi bastante perceptível na década de 70 quando o sexo feminino cada vez mais passava a assumir papéis jamais conceituados.

Os mesmos autores ao tratarem da relação do sexo feminino com o trabalho reforçam ainda que a mulher apresenta diversas vertentes para o mercado, ou seja, a mulher assume diferentes cargos hoje em dia, desde contemplando todas as bases de uma pirâmide hierárquica, desde o chão da fábrica até os cargos de mais alta gerência.

Silva (2017) nos explica que no século XIX, a mulher desempenha o papel de auxiliar, o de servir, desempenhando tarefas como o de cuidadora do lar, sendo o principal provedor do lar o homem. De uma maneira geral a visão da mulher nesta época era apenas matriarcal, de esposa e dona de casa, onde estas não detinham, o direito de exercerem outra tarefa fora do contexto familiar, em especial que fosse remunerada.

A mesma autora destaca que a partir de 1934, as mulheres começam a se tornar mais participativas no que tange às decisões sociais, um marco desta época circunscreve o fato da restrição do direito eleitoral chegar ao fim, onde as pessoas deste gênero começam a participar da política, tendo seus direitos iguais aos do homem.

Tal conquista muito se justifica pelo fato dos homens irem para a guerra e retornavam debilitados para exercitar suas funções cotidianas, assim sendo a

Primeira Guerra Mundial muito contribuiu para o despontar dos direitos femininos.

Em paralelo ao exposto Schlickmann e Pizarro (2013), explicitam que tradicionalmente nos séculos anteriores o direito era direcionado ao homem, de ser o único provedor das necessidades domésticas, restando necessariamente para as mulheres à obrigação de organizar o lar, ou seja, para elas não cabia o direito de trabalhar fora.

Neste sentido Sina (2005) nos explica que os preceitos de inferioridade da razão entre o sexo feminino eram incontestáveis, cabendo às mulheres apenas a aceitação e cumprimento de seus afazeres naturais, como cuidar da casa e dos filhos.

De acordo com Tonani (2011), ainda num passado recente a inserção da mulher no mercado de trabalho era algo muito difícil, não coexistia outro trabalho que a mesma pudesse exercer como o homem, extra- lar. As primeiras normativas brasileiras circunscrevendo a garantia e proteção do trabalho da mulher estão implícitas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que data de 1943, na qual estabeleciam restrições às atividades noturnas, extraordinárias, noturnas, insalubres e perigosas “(COHEN, 2009).

Conforme Coutinho (2011, p.62) foi:

[...] somente no início do Século XX, contudo, que as mulheres brasileiras das camadas médias começaram a atuar nas empresas, preenchendo funções de apoio (secretárias, por exemplo) enquanto aguardavam e/ou se preparavam para o casamento, ainda que algumas permanecessem no trabalho mesmo depois de casadas, especialmente antes do nascimento dos filhos, para aumentar a renda familiar. Pouco a pouco, a despeito da permanência da segregação a que sempre foram submetidas na esfera pública, elas foram abrindo espaço e galgando posições cada vez mais elevadas nessas empresas. Atualmente, após anos de exclusão aberta das 14 posições de poder e autoridade, já encontramos, no país, mulheres ocupando posições de destaque, ainda que a exclusão persista, mesmo que, na maioria das vezes, de forma velada (COUTINHO, 2011, p.62).

Desta forma pode-se ter uma noção conceitual da inclusão da mulher no mercado de trabalho mesmo ainda em uma época de segregação com relação ao sexo feminino, visto que os cargos ocupados pelas mesmas começariam a partir de posições consideradas de baixa hierarquia.

Cohen (2009) destaca que a luta das mulheres por melhores condições no mercado de trabalho percorre muitas décadas, ou seja, não é de hoje que o sexo feminino vem galgando melhores condições salariais e igualdade com relação ao trabalho, neste processo surgiram inúmeras personagens femininas que muito contribuíram para a composição de um novo padrão de equidade que veem se desenrolando ao longo da história.

Cecília Gomes de Sá (2019) com base em dados estatísticos formais diz que os espaços de poder e deliberativos, mesmo diante dos recentes avanços e acontecimentos favoráveis, ainda são na maioria das vezes ocupados por homens. Segundo um levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os cargos de gestão no Brasil, mais precisamente no ano de 2016 eram ocupados por mais 60% pelos homens contra 39% das mulheres, e isso ocorre também na esfera política-legislativa, como por exemplo, os assentos da câmara dos deputados que no ano de 2017 era ocupado por cerca de apenas 10% por mulheres.

2.2- LIDERANÇA E MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Segundo explicita Chiavenato (2009) a gestão do âmbito organizacional é um importante princípio para que ocorra o efetivo desenvolvimento das atividades na empresa, de maneira satisfatória e pragmática. A gestão de pessoas é um aspecto muito importante para que a organização consiga obter resultados significativos, o gestor é um componente fundamental para organizar, supervisionar, delegar funções e avaliar os diferentes acontecimentos e processos que acontecem no contexto laboral.

Ainda de acordo como o autor supramencionado a gestão é um processo pragmático de gerir a dinâmica filosófica, social e política das instituições, e que também envolve situações que reflitam diretamente no contexto organizacional, ajustando-se às demandas, assim como ao mercado, esforços que coloquem a empresa em determinado patamar de qualidade. O gestor nesse processo tem a função de acompanhar, compartilhar, programar e avaliar, os processos administrativos e laborais presentes no cotidiano da empresa.

O autor teoriza sobre a gestão de pessoas como um processo pelo qual sofre influências motivacionais e gerenciais, de maneira com que o trabalho seja metódico e supervisionado para alcançar determinadas metas e objetivos.

A gestão é compreendida como uma estratégia de condução, sendo a função de um gerente rumo ao pleno desenvolvimento organizacional e também dos profissionais engajados na equipe. Segundo Morin (2008) os processos grupais bem como os respectivos desempenhos organizacionais são compostos por funcionários independentemente do tipo de contratação. Cabe à gestão assumir o papel de se responsabilizar pelos assuntos informativos e explicativos, bem como atingimento de metas, produtividade, regimento e funções. A gestão de pessoas envolve na sua dimensão conflitos, dúvidas, falta de motivação e interesse, subjetividade, qualidades e deficiências.

Na concepção de Luck (2009) denominam-se como gestores todos aqueles responsáveis pela organização e orientação administrativa e pedagógica do âmbito organizacional, esses que tem por finalidade serem estimuladores, mobilizadores e líderes de grupo, articulando saberes formativos, além de garantir que o processo de ensino aprendizagem aconteça da melhor forma. Uma das primeiras competências para o efetivo desenvolvimento das funções do gestor circunscreve a importância do mesmo em estudar, rever e compreender suas ações, concomitante com os parâmetros aos quais orientam suas funções, todavia que obter conhecimentos acerca dos fundamentos e princípios do trabalho eficiente.

O autor supramencionado diz ainda que o principal papel de um gestor ou líder são as funções que envolvem incentivo, mediação, motivação e controle. O autor ainda destaca a diferença entre incentivo e motivação, sendo que a primeira está fora do indivíduo e a motivação está intrínseca ao mesmo dependendo muitas vezes de intervenções e do estímulo. Desta forma compreende-se a influência que o gestor exerce sobre o grupo, pois o mesmo deve agir de forma sistemática, tentando estimular através de diferentes meios à harmonia e eficácia do trabalho.

O líder precisa dar o exemplo, não adianta cobrar os seus subordinados se o mesmo não cumpre com as suas funções. O papel de um líder de grupo

se refere à influência, delegações e compreensão das características de cada um e como um grupo deve agir para que o trabalho se dê de maneira positiva e produtiva (VERGARA, 2005).

Chiavenato (2009) expressa que a motivação é um dos principais elementos de responsabilidade de um gestor, a motivação é uma das principais intenções de um líder numa organização, pois quando a pessoa se sente mais motivada ela rende mais, resultando assim em maior produtividade. O autor ainda descreve que na gestão de pessoas é muito importante o papel da supervisão, a conversação e o ato de ouvir, pois a equipe se sente mais motivada quando tem a oportunidade de se expressar. Sendo assim a influência motivacional exige também um dinamizador que impulse o comportamento humano, que cria possibilidades e ambientes motivacionais.

As pessoas são muito distintas entre si, e numa perspectiva de grupo o gestor precisa explorar determinados aspectos que interfiram no relacionamento interpessoal e também na motivação do grupo, pois a motivação segundo a autora é o fator chave para a otimização e qualidade das ações dos colaboradores. Muitas vezes a queda de produção e operosidade se dá ao fato dos funcionários se sentirem desmotivados, seja por falta de pagamento, excesso de trabalho, remuneração inadequada enfim, os fatores que dizem respeito à motivação e desmotivação são inúmeros dentro de uma organização (VERGARA, 2005).

Sendo assim diversos fatores contribuem para a desmotivação do grupo, a organização necessita de programas e capacitações que venham a apontar as necessidades dos seus colaboradores de modo a reconhecer as suas reais potencialidades e dar respostas adequadas aos mesmos. No âmbito organizacional a motivação desempenha um importante papel para que os profissionais sintam satisfação em desempenhar suas funções.

Para Almeida (2007) a gestão de pessoas circunscreve a necessidade de o gestor fomentar junto aos outros profissionais do âmbito organizacional uma cultura democrática, com o objetivo de fazer com que todos sejam participativos frente às diversas situações que ocorrem no cotidiano de trabalho, constituindo assim uma cultura organizacional eficaz, repleta de

motivação e estímulos. O envolvimento da equipe no planejamento de ações e tomadas de decisões é imprescindível, pois ninguém consegue nada sozinho. Além do mais, se evidencia a importância de um líder para gerenciar as práticas laborais e de gestão dentro da empresa.

Um importante fator a ser analisado se faz mediante aos aspectos motivacionais, as pesquisas revelaram que a motivação leva a equipe a assumir determinada direção em relação aos seus objetivos e até mesmo ao da proposta da empresa. A motivação e uma liderança eficaz, que leve em consideração as relações interpessoais, as experiências, necessidades e também potencialidades do corpo de funcionários melhoram também o clima organizacional, refletindo em melhores resultados (ALMEIDA 2007).

2.3- O PODER NAS ORGANIZAÇÕES

Para muitos pode ser uma palavra feia, entre suas conotações pode exprimir domínio, submissão, controle, ou a vontade de uma pessoa sacrificada à autoestima da outra. A palavra poder também pode evocar atitudes orgulhosas, distúrbios humanos e ambição.

O poder é a capacidade de dominar e influenciar os outros, e no contexto organizacional está condicionada a prática de direcionar, as pessoas, os processos e o trabalho de uma maneira geral.

Cohen (2009) chama a atenção para o fato de que a liderança por parte do sexo feminino se mostra um fator indiferente ao poder, ou seja, a mulher não quer mandar, assim como o homem, e sim ter a capacidade, discernimento e persuasão de influenciar a pessoas, e conseqüentemente ser valorizada e reconhecida enquanto sensata capaz e inteligente.

Cohen (2009) explica ainda que as principais diferenças entre homens e mulheres se evidenciam claramente quando se foca a carreira, certa vez que as pessoas do sexo masculino visam construir um futuro profissional e as mulheres muitas das vezes precisam lidar com dupla jornada, ou seja, profissional e familiar. Desta forma as mulheres transcenderam de maneira talentosa no âmbito empresarial, evoluindo, deixando de ser considerada um talento de segunda categoria, passando a ser mais competitivas e analisadas

de acordo com suas características pessoais e profissionais, havendo assim uma quebra de paradigma cultural e social, com relação à atuação da mesma no mercado de trabalho.

Grave (2000) diz que de uma maneira geral as pessoas confiam em seus líderes, e a partir disso a ideia de perturbação em sua personalidade será dificilmente aceita, uma vez que o abuso de poder nas organizações se desencadeia de maneira sutil, porém muitas vezes cruel. A falta de ação nos momentos oportunos pode perturbar os colaboradores que dependem do executivo, e quando o gestor não toma as medidas visíveis, os subordinados dificilmente expressam sua irritação e sofrem calados.

O autor supramencionado diz ainda que ao se tratar do poder nas organizações, os executivos encontram dificuldades em unir seu estilo pessoal com a realidade estrutural em que atua, outro fator é a consciência ou não destes indivíduos acerca das suas reais atribuições nas quais foram escolhidos para desempenhar.

Em alguns casos o poder é usado de forma exploratória, pensando somente em si próprio, onde a ética é esquecida, um exemplo disso é o poder nas mãos de políticos, pois é usado de forma errada e se auto beneficia à custa da população. O valor social é uma ferramenta organizacional que envolve ações de sustentabilidade empresarial lado a lado com a empresa. Os públicos interessados estão relacionados ao planejamento e projetos sociais. (ANDRADE, 2015)

Segundo explica Chiavenato (2009) os indivíduos podem ou não ter a consciência das bases de poder que lhe são impostas, podendo adotá-las ou não, isso se tratando no universo organizacional e da prática laboral, existem diversos tipos de gestores, muitos são levados pelo emocional, pela condição em que é acostumado tratar os outros no dia-a-dia, e no trabalho não se mostra diferente.

Os mesmos autores sustentam ainda que o poder nas organizações pode ser um diferencial tanto positivo quanto negativo para as organizações, certa vez que as relações de poder podem desmotivar os funcionários, ou em

outros casos estabelecer critérios, metas e atribuições mais assertivas que venham de encontro com os reais interesses da empresa.

Em paralelo ao exposto Zalesnik (1981) diz que o chefe que emprega o poder pode muitas vezes estar infringindo ou submetendo seus funcionários a condições desmotivantes e frustrantes no trabalho, acarretando empatia, ou submissão, certa vez que esta última opção circunscreve o fato do empregado depender do salário para sobreviver e aceitar certas condições impróprias de liderança.

De acordo com Siqueira e Mendes (2009) ao se tratar de processos gerenciais e de liderança, existem diferentes tipos de modelos e modismos gerenciais, nos quais são constantemente implantados na expectativa de que a estrutura governamental possa atender de modo mais eficiente e eficaz às demandas, e princípios pré-estabelecidos pela organização.

“O grande desafio das empresas de hoje é administrar bem seus recursos humanos, pois são as pessoas que obtêm e mantêm vantagens competitivas, por isso, é de vital importância selecionar e desenvolver líderes, é necessário saber como recompensar o bom desempenho, controlar os custos de mão de obra e ao mesmo tempo manter um tratamento justo aos empregados” (COSTA, 2009 apud SANTOS, 2009, p. 26).

Administrar pessoas resulta conhecer processos estratégicos e operacionais quanto pessoais, porque existe uma dificuldade na administração de pessoas na falta de qualificação dos indivíduos, além dos pequenos investimentos em capacitação.

Loden (1988), já dizia que as mulheres, em sua grande maioria, são consideradas profissionais ligadas aos detalhes envolvendo cada situação, o que de certa forma possibilita ter uma visão mais detalhada e ampla da empresa. No que consiste às características pessoais do sexo feminino, as mulheres geralmente se mostram mais habilidosas em processos de comunicação e negociação, o que é uma grande vantagem no ramo organizacional.

2.4- ASPECTOS RELATIVOS À LIDERANÇA FEMININA: O DESEMPENHO DA MULHER EM CARGOS DE LIDERANÇA

Pesquisas recentes revelam que o número de mulheres que atualmente ocupam cargos de liderança gradativamente tem aumentado exponencialmente nas últimas décadas, certa vez que as mesmas têm demonstrado muitas habilidades e eficiência tanto quanto aos homens, no que tange a ocupação de cargos importantes dentro das organizações. Segundo a Grant Thornton, empresa esta de consultoria organizacional, o Brasil se coloca à frente da média global de mulheres ocupando posições de gestão nas empresas, sendo que uma pesquisa realizada no ano de 2017 mostrou que houve um aumento de 5%, em comparação ao ano anterior, atingindo assim 16 %, o que de fato supera a meta mundial que é de 12%. (SBCOACHING, 2018)

Ainda de acordo com a mesma fonte supracitada as mulheres com o passar dos nos foram compreendendo que existe determinada competitividade no ambiente organizacional, e que as mesmas necessitam se adequar a tal cenário, para assim chegar a posições de destaque e de valorização profissional. Uma das principais características do sexo feminino é saber colocar a razão na frente da emoção, sem deixar d elado à ternura e a feminidade para alcançar seu lugar.

Rodrigues e Silva (2015, p. 9) inferem dizendo que:

A liderança feminina é vista como uma mudança de caráter cultural, pois se acredita que as mulheres possuam a mesma capacidade que os homens quando se trata de gestão, mesmo que ainda enfrentem limitações. Hoje, elas têm ocupado cargos que antigamente eram somente para homens, e isso ainda pode gerar conflitos e competitividade entre os gêneros, desvalorização e até mesmo pensamentos machistas. Ainda assim, desde que estejam bem preparadas, trazem um crescimento maior na forma de liderar e na distribuição de tarefas confiada a elas, que são mais fiéis, sinceras e delicadas quanto à execução de suas funções e proporcionam um ambiente de trabalho mais harmonioso (RODRIGUES; SILVA, 2015, p.9).

Assim sendo é possível dizer que evidentemente ao longo de um processo sociocultural, de luta pela igualdade de gêneros as mulheres cada vez mais vêm alcançando seu espaço visto ainda que ao se tratar de dos cargos de gestão muitos estudiosos afirmam que a mulher desempenha um papel funcional mais eficiente do que o homem ao se tratar das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Em paralelo ao exposto a SBCcoaching (2018) traça alguns pontos positivos envolvendo a personalidade feminina, destacados por especialistas em liderança, levando em consideração algumas vantagens estratégicas para um empreendimento, tais fatores comumente são muito valorizados e significativamente são concebidos enquanto um grande diferencial, no momento de escolher um profissional para ocupar um cargo de gestão. Os principais pontos positivos da personalidade da mulher são:

- Intuição e percepção aguçada, esta qualidade na maioria das vezes, possibilita tomar decisões mais rápidas e assertivas no dia-a-dia laboral;
- Comunicação mais fluída e mais desenvolvida em comparação com o sexo oposto, certa vez que as mulheres apresentam maior capacidade em dosar as palavras;
- Maior persistência frente às dificuldades, sendo mais tendenciosas em lutar por seus objetivos até que todas as alternativas de soluções se esgotem;
- Apresentam maior resistência física e psíquica, isso explica a maior capacidade em lidar com pressões;
- Maior entusiasmo e capacidade de buscar o desenvolvimento e evolução pessoal, isso é explicado pela maior parcela de mulheres nas universidades.
- Maior habilidade em lidar com conflitos e também atritos no ambiente de trabalho; (SBCOACHING, 2018).

No entanto sob a ótica de Rodrigues e Silva (2015), as mulheres desempenham um estilo de liderança participativa de maneira mais ágil em comparação ao sexo oposto, isso simplesmente pode ser explicado pelo fato de que as meninas em comparação aos meninos, no processo de educação, geralmente são criadas para serem mais igualitárias, e menos guiadas para o status, o que coerentemente tem muito a ver com os pressupostos de uma liderança participativa.

3- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se compreender que a capacidade de liderar e exercitar o sobre as pessoas pode ser um diferencial no que tange organizações bem sucedidas,

todavia, a compreensão e exercício do poder pode ser difundida de muitas maneiras, que pode ou não manter a saúde das relações das pessoas no trabalho. De fato a hierarquia e poder são importantes eixos para o sucesso das empresas, dependendo da maneira com que é conduzida.

O empoderamento feminino no mercado de trabalho e de maneira mais específica em cargos de alta hierarquia cada vez mais vem sendo uma realidade nos dias atuais, embora ainda haja muitos indícios concernentes à marginalização, exclusão, desvalorização salarial e discriminação. Mesmo assim o movimento feminista vem se tornando cada vez mais forte em todo o mundo globalizado, e as mulheres estão cada vez mais mostrando o seu valor, e enfrentando atitudes e preceitos segregativos com relação a sua capacidade em liderar.

Estudos apontam que as mulheres detêm naturalmente mais competência em desempenhar ações voltadas à gestão de pessoas e tomadas de decisões, já que tais habilidades são características próprias do gênero feminino.

Um fator bastante importante de ser enfatizado ao tratar da desigualdade de gênero no ambiente organizacional, circunscreve a desvalorização salarial em cargos ocupados pelas mulheres, pois as mesmas chegam a ganhar cerca de 30% a menos que os homens no exercício da mesma função laboral. Pode se concluir que mesmo com os grandes avanços do movimento feminista, com relação à igualdade e equidade de gênero no mercado de trabalho, a luta deste gênero ainda é longa, certa vez que mesmo evidenciando certa predisposição no que tange competência e inspiração, para assumir cargos de liderança ainda assim são poucos os exemplos de líderes mulheres, além da falta de oportunidade e preconceito.

Os objetivos de uma liderança eficaz compreendem maiores oportunidades de desenvolvimento organizacional, além de circunscrever um processo de preparação e educação dos recursos humanos, frente aos princípios e expectativas da empresa. Liderar os colaboradores para exercerem de maneira mais eficiente suas funções é um passo muito importante para as empresas que buscam ascensão no mercado, e o líder independentemente do

sexo precisa ter qualidades e competências necessárias para lidar com o outro e alinhar perspectivas para o alcance de objetivos comuns.

A competitividade no ramo empresarial exige novas posturas das empresas, principalmente no que tange a valorização do potencial da mulher, certa vez que em o preconceito e discriminação atrelada as diferenças de gênero é um fator que muito desfavorece o potencial humano e o principio da dignidade do ser, independente qual seja o seu sexo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA M. A. Percepção de Gestores e Técnicos sobre o processo de Gestão por Competências em Organizações no Brasil. Dissertação mestrado em Administração. Universidade de Brasília. Brasília, 2007. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/handle/10482/3556>. Acesso em: 08/11/2020.
- ANDRADE. Reinaldo. O Poder Nas Organizações. Rh Portal, 2 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/o-poder-nas-organizaes/>. Acesso em: 11/10/2020.
- CASTELLS, Manuel. A era da informação: Economia, Sociedade e Cultura. O Poder da Identidade. Vol. 2. São Paulo. Editora Paz e Terra. 1999.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009.
- COHEN, Marlene. Como escalar montanhas de salto alto? Exercendo no poder feminino. São Paulo: Editora Saraiva, 2009.
- COUTINHO, Maria Lúcia Rocha; COUTINHO, Rodrigo Rocha. Mulheres brasileiras em posições de liderança: novas perspectivas para antigos desafios. Economia Global e Gestão. 16n.1 Lisboa, abr. 2011.
- GRAVE, Paulo Sérgio. Pensamento Estratégico: alguns aspectos dominantes no sistema de crenças dos administradores-chave. Revista de Estudos Organizacionais, v.1, no 1, Jan/Jun 2000.
- LUCK, Heloísa. Dimensões de gestão escolar e suas competências. Heloísa Lück. – Curitiba: Editora Positivo, 2009.
- MORIN. E. O método 3: conhecimento do conhecimento. Porto Alegre: Sulina, 2008.
- RODRIGUES, Stephane Carvalho; SILVA, Gleiciane Rosa da. A liderança feminina no mercado de trabalho. Vol. 1. Revista digital de Administração Faciplac, 2015. Disponível em: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=RODRIGUES%2C+Steph+ane+Carvalho%3B+SILVA%2C+Gleiciane+Rosa+da.+A+lideran%C3%A7a+feminina+no+mercado+de+trabalho.+Vol.+1.+Revista+digital+de+Administra%C3%A7%C3%A3o+Faciplac%2C+2015>. Acesso em 12/10/2020.
- SÁ. CECÍLIA GOMES de. Direito e empoderamento coletivo uma crítica aos pressupostos individualistas de projetos de lei e de políticas públicas do Banco Mundial dirigidos às mulheres. Universidade Federal de Pernambuco/Centro de

ciências jurídicas/Faculdade de Direito do Recife. Fortaleza, 2019. Disponível em:

<https://attena.ufpe.br/bitstream/123456789/34993/1/TCC%20FINALIZADO.pdf>.

Acesso em 19/10/2020.

SANTOS, D. R. C. dos. A gestão de pessoas no ministério dos transportes. 2009. 159 f. Monografia (Curso de Administração com ênfase em Marketing)–Faculdade Cenecista de Brasília – Cnec, Ceilândia, 2009. Disponível em:

<http://conteudo.gespublica.gov.br/folder_publicacoes/pasta.2009-807.5908264337/monografia_-_deisy_r._c._santos_-_jul2009_revisada.pdf>. Acesso em: 19/10/2020

SARDENBERG, Cecília. Conceituando Empoderamento na Perspectiva Feminista. (2006) In: Dayse A. Santos; Maria Grazia Cribari Cardoso; Parry Scott. (Org.). Feminismo, diferenças edesigualdades nas políticas públicas e desenvolvimento: algumas leituras fundamentais.1ed.Recife: Editora da Universidade Federal de Pernambuco, 2017.

SBCOACHING. Liderança feminina: mulheres no comando. Escrito por SBCoaching [web page]. 5 de março de 2018, 10:35. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/mulheres-comando-trabalhando-lideres/>.

Acesso em 19/10/2020.

SCHLICKMANN, Eugênia; PIZARRO, Daniella. A evolução da mulher no trabalho: uma abordagem sob a ótica da liderança. Julho de 2013. Revista Borges.ISSN 2179-4308, VOL. 03, N. 01. Disponível em: <https://silo.tips/download/julho-de-2013-revista-borges-issn-vol-03-n-01-a-evolu-ao-da-mulher-no-trabalho-um>. Acesso em: 11/10/2020.

SIQUEIRA, Marcos Vinicius Soares; MENDES, Ana Magnólia. A gestão de pessoas no setor público e a reprodução do discurso do setor privado. Revista do Serviço Público, Brasília, DF, p. 241-250, jul./set. 2009. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/25>. Acesso em: 04/10/2020.

SINA, Amalia. Mulher e trabalho: o desafio de conciliar diferentes papéis na sociedade. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

SILVA, Fernanda Borges da. Desafios das mulheres em cargos de liderança. Universidade do Vale do Taquari, monografia; Lajeado, 2017. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1962/1/2017FernandaBorgesdaSilva.pdf>. Acesso em 12/10/2020.

TEMÓTEO, Antônio. Machismo e preconceito atrapalham mulheres dentro de empresas. Correio Braziliense: 2013.

TONANI, Adriana Venturim. Gestão Feminina - Um diferencial de liderança mito ou nova realidade. Agosto de 2011. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. ISSN 1984-9354.TSE. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/>>. Acesso em 12/10/2020.

VERGARA, S. C. Gestão de Pessoas. 4ª Edição. São Paulo: Atlas, 2005

ZALESNIK, Abraham. O Poder e a Mente Empresarial. Biblioteca Pioneira de Administração e Negócios, 1981.

EDUCAÇÃO FINANCEIRA PESSOAL EM TEMPOS DE CRISE

Jéssica Corrêa Barbosa Pereira¹¹
Thalles Rodrigues Pereira Raquel¹
Vinícius Feliciano da Silva Lopes¹
William dos Santos Nascimento¹
Eduardo Martins Ráo¹²

RESUMO

O presente artigo trata sobre a educação financeira, sobretudo em tempos de crise como a pandemia do Covid-19, que assola o mundo atualmente e está dificultando a economia de vários países, inclusive o Brasil. O objetivo desse artigo é salientar a importância do planejamento financeiro, visto que nunca sabemos quando podemos ser surpreendidos por alguma catástrofe, guerra ou pandemia que tranque a economia. Foram utilizados livros, sites, dados de pesquisas recentes, artigos e perguntas a familiares como pesquisa para esse artigo. A conclusão, através de todas as pesquisas, foi a consolidação da importância da educação financeira para que as pessoas se planejem financeiramente, para que não se endividem, diminuindo assim a inadimplência e aumentando o bem estar e qualidade de vida.

Palavras-chave: Educação Financeira; Planejamento; Pandemia; Qualidade de vida; Brasil.

1. INTRODUÇÃO

Covid-19 é um vírus que vem assolando o mundo desde o final de 2019, surgiu na China, e seu epicentro foi em Wuhan. Se tornou uma pandemia mundial em março de 2020. Segundo a OMS (Organização Mundial de Saúde), práticas de higiene pessoal e o isolamento social são os principais meios de evitar a contaminação e o contágio entre as pessoas. Não só é uma crise de saúde, a pandemia também trouxe uma crise econômica. Com o isolamento social e a adoção de quarentena em inúmeros países, os governos decidiram por manter em funcionamento somente serviços essenciais, como farmácias, mercados entre outros, com essas medidas, muitos setores do mercado fecharam suas portas e empresas pararam suas operações e máquinas, em

¹¹ Graduandos do curso de Tecnologia em Logística do Centro Universitário do Vale do Ribeira - UNIVR

¹² Professor do curso de Administração no Centro Universitário (UNIVR), Registro, SP. Bacharel em Ciências Econômicas - UFSC. Especialista em Economia do Trabalho - UNICAMP. Doutor em Desenvolvimento Econômico UNICAMP

consequência, algumas vieram a demitir seus funcionários e cortar salários, e outras foram a falência. Com isso a queda no poder de compra da população, o aumento dos índices de desemprego e inflação fazem desse cenário instável e têm afetado as finanças de grande parte dos brasileiros, que veem, mês a mês, o dinheiro indo embora de seus bolsos.

2. OBJETIVO

Em época de crise é quando nos damos conta da real importância da educação financeira, por conta do covid-19, nos últimos meses estamos passando por dificuldades que vem mostrando dados preocupantes.

Em entrevista com algumas pessoas, coletamos dados para a nossa pesquisa, assim mostrando que muitas das pessoas tiveram salários reduzidos, empregos cortados, redução na alimentação familiar e muitos vieram a passar necessidades, alguns usaram a pandemia para fazer um negócio lucrativo, mais a maioria foi pega de surpresa e estão sofrendo grandes consequências, como mudanças de hábitos.

Grandes empresas fecharam as portas ou reduziram drasticamente seus quadros de funcionários, causando um impacto na capacidade de pagamento, por falta de recursos ou venda dos seus produtos, esse aperto financeiro traz consequências que afetam o mercado, tanto na movimentação, tanto dentro das casas, pois muitos funcionários vivem dessas empresas, aumentando assim o crescimento no número de negativados.

Apesar do planejamento e o controle financeiro serem ferramentas bastante úteis em qualquer cenário econômico, é durante as crises que vemos seu poder. Pessoas com uma estratégia bem estruturada, têm uma base financeira mais sólida e conseguem superar os períodos difíceis com mais facilidade. Pois o poder de compra se mantém e as perdas são significativamente menores quando comparadas a quem não faz uso dessa ferramenta.

3. JUSTIFICATIVA

As incertezas e dificuldades impostas pela pandemia, desorganizaram nossa vida financeira. Como um todo, empresas e consumidores se veem movidos pela necessidade de isolamento. Visto que não temos nenhuma previsão de retorno à normalidade, a maior parte da população admite ter que ajustar e rever os gastos domésticos, enquanto mais da metade dos brasileiros conta que terá dificuldade para pagar as dívidas durante a crise.

Antes do problema se instalar, há algumas formas de se prevenir que devem ser tomadas, como as medidas preventivas, que garantem o sustento mínimo da família. Isto é, medidas preventivas são de extrema importância e devem ser tomadas antes de uma crise, podendo garantir o sustento durante determinado período de tempo, caso haja um corte de desemprego ou na receita.

Além disso, as medidas emergências, como os seguros para empreendedores, tendo como objetivo compensar a queda dos negócios, seguro de vida, garantindo o futuro em caso de óbito ou invalidez. Assim como o seguro saúde, que pode garantir um serviço médico adequado e com rapidez, num momento onde a rede de saúde é de extrema necessidade.

Para as empresas, micro e pequenas, a reserva de emergência garante a sobrevivência do negócio em períodos de crise e baixo movimento. Quando a atividade econômica cai, os cortes de gastos são considerados supérfluos, como lazer, salão de beleza etc. Atividades essas que são denominadas por esses microempreendedores.

A orientação é que devemos ser conservadores para conseguirmos passar por essa crise sem muitas desvantagens. Assim como revisar o orçamento, alterar prioridades, renegociar dívidas e reavaliar empréstimos e financiamentos são recomendações que podem fazer a diferença. Desta maneira, a educação financeira beneficia as empresas e famílias, para que possam passar por esse período de forma esperançosa.

4. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste artigo, foram feitas pesquisas em livros e sites de nome, pesquisas em artigos sobre educação financeira e

qualidade de vida. Foram usados dados de pesquisas já feitas que podem ser relacionadas ao tema financeiro, como de qualidade de vida, pesquisas sobre conhecimento em educação financeira pessoal no Brasil.

Por fim, foi feita pesquisa através de perguntas com familiares e conhecidos para se mostrar os impactos na educação financeira por causa da pandemia

5. EDUCAÇÃO FINANCEIRA

Atualmente a Educação Financeira é um tema que vem sendo visto cada vez mais como motivo importante para a realização de uma vida melhor para as pessoas, pois possibilita uma tomada de decisão de caráter financeiro e econômico, que impacta diretamente no bem estar do indivíduo e de sua família. O conceito da Educação Financeira vem sendo apontado como um recurso para ajudar empresários e pessoas comuns a tomarem as melhores decisões sobre finanças, evitando que as equivocadas afetem sua vida financeira, social e profissional. Para Leal e Melo (2008) tem a compreensão que as habilidades e práticas financeiras no Brasil, são levadas exclusivamente aos ensinamentos de nível superior em cursos como Contabilidade, Economia e Administração ou através da vivência no espaço profissional. Para Houaiss (2001), a palavra Finanças se refere a ciência que é formada na atividade do manuseio do dinheiro, conjunto de despesas e receitas. O mesmo termo, para Lucci et al. (2006), se refere às atividades sobre dinheiro na vida cotidiana das pessoas, utilização de cartões de crédito, como controle do orçamento de cheques e decisão de investimento. Gitman (2004), diz que podemos definir finanças como a ciência e a arte da gestão do dinheiro. Gitman também afirma que o planejamento financeiro começa na criação de planos de longo prazo, que conduzem e orientam planos de orçamentos de curto prazo. Lucci et al. (2006), sobre o sentido da palavra “educação financeira”, reconhece que ela condiz aos conceitos e atitudes voltados para atividades financeiras, mostrando, o conjunto de atividades, como o controle diário das despesas, empréstimos, financiamentos, cartões de crédito. Estes autores nos mostram que a educação financeira é importante sob inúmeros pontos de vistas e

entendimentos como por exemplo, a das ações socialmente orientadas e do bem estar pessoal. Portanto, decisões equivocadas têm consequências financeiras que podem desorganizar financeiramente tanto o indivíduo e sua vida pessoal, como comprometer a sua carreira profissional. Educação financeira para Gallery et al. (2011) é a capacidade de fazer julgamento inteligente e decisões que serão eficazes ao uso da gestão do dinheiro.

A educação financeira usada de forma correta, é uma ciência importante e essencial que dando sua devida importância lhe possibilitará com hábito ter um bem estar de vida, realização profissional e pessoal. Um desafio muito grande que se tem na educação financeira é alinhar o seu ser interno como indivíduo e o externo como parte de uma organização social. Para Peretti (2007), a educação financeira é uma ferramenta capaz de dar às pessoas um melhor bem-estar, e melhor qualidade de vida. Um ponto muito importante da educação financeira é saber e aprender que não se deve gastar mais do que se ganha, e sim, gastar menos. É isso que queremos passar quando dizemos que devemos alinhar nosso ser interno com o externo. O ser interno tem o desejo de gastar e quer gastar, o ser externo espera atitudes corretas trazendo consequências positivas ou negativas. Alinhar o querer com o poder, ou seja, o interno com o externo, com aquilo que é oferecido e essencial. A educação financeira para Lelis (2006), é algo importante, pois leva consigo informações de como aumentar e maximizar a renda, reduzir despesas e gerenciar fundos. A educação financeira é uma grande aliada utilizada como ferramenta para a pessoa administrar o próprio dinheiro.

Clason (2005) Nos diz que é muito importante entender o porquê de guardar uma parte do que se ganha:

Qual pode ser o maior anseio de vocês? A satisfação dos desejos de cada dia, uma joia, um adorno, melhores roupas, mais comida? Coisas que rapidamente se vão e são esquecidas? Ou, pelo contrário, sonharia com bens mais estáveis – ouro, terras, rebanhos, mercadorias -, investimentos que trazem lucros? As moedas que vocês usam no dia a dia concedem aqueles primeiros desejos. As que vocês guardam os segundos.

Baseando nas palavras de Eker, podemos dizer que é muito importante termos conhecimento financeiro. O ser interno que vai dizer o ritmo da sua vida

financeira. Temos a vontade de dentro do nosso interior, por esse motivo se tivermos o conhecimento e as ferramentas necessárias dentro de nós, a consciência alinhada com as nossas atitudes, será muito difícil acabar caindo em alguma armadilha do mundo externo, que muitas vezes nos leva ao consumismo inconsequente por meios de créditos facilitados e o desejo por coisas que não realmente necessitamos.

Eker (2006) escreve em seu livro:

Se existem regras "externas" para o dinheiro, há também regras "internas" para ele. As primeiras envolvem aspectos essenciais, como conhecimento comercial, administração financeira e estratégias de investimento. Mas não menos fundamental é o jogo interno. Vou fazer uma analogia com um carpinteiro e as suas ferramentas. Ter as mais modernas ferramentas é indispensável para ele, porém ser um carpinteiro de primeira categoria, capaz de utilizá-las com a habilidade de um mestre, é ainda mais importante.

Analisando estes conceitos apresentados até o momento, podemos dizer que a educação financeira constitui e formou um recurso que orienta as pessoas a não usar inadequadamente o dinheiro e também ter um gasto inconsciente, impedindo assim, um endividamento. O endividamento pessoal tem um dos principais fatores, a facilidade em que o crédito é oferecido e conforme Horta e Carvalho (2002), cartões de crédito, empréstimos, financiamento e crediários, esses são alguns dos tipos de oferta de crédito.

Na maioria das vezes, a falta de dinheiro para realizar uma compra de um bem, acaba levando e atraindo a pessoa para o crediário (parcelamento), acaba deixando de levar em consideração que as taxas de juros são altas e em alguns casos muito elevadas. Entendemos, que o endividamento é a utilização de recursos de terceiros para fins de consumo. Ao fazer uso desse recurso, a pessoa estabelece um compromisso em devolver o montante, em uma data pré-estabelecida, normalmente já com o valor de juros e correção monetária Marques e Frade (2003).

Um endividamento também tem um lado positivo se o objetivo e a meta for o aumento e geração de renda. Como exemplo, um financiamento para a compra de uma máquina, onde constituirá insumo para a realização de uma atividade que irá gerar lucro. Assim podendo se tornar um endividamento positivo, pois a aquisição foi com objetivo, o aumento da renda. Mas se a

compra for feita para o consumo próprio, sem previsão de retorno de renda, ou é apenas uma aquisição de um bem de luxo, o endividamento é considerado negativo por Tolotti (2007).

5.1 ANÁLISE DOS IMPACTOS

Como sabemos, a pandemia vem a um grande tempo se espalhando pelo mundo, assim chegando ao Brasil e causando sério problemas, a educação financeira por fim vem sendo a mais prejudicada no momento, pois os brasileiros foram pegos de surpresa sem ter tempo algum de reação, muitos ainda tinham sua economias e puderam se virar, mas a maioria dessas pessoas estavam sem empregos e sem dinheiro, assim que começou o caos, todos ficaram desesperados, bagunçando sua economia pessoal.

O governo Brasileiro, para amenizar toda essa situação criou o auxílio emergencial, assim podendo ajudar todos os brasileiros mais vulneráveis, e poder girar a economia de certa forma. O País mesmo nessas condições teve declínio, pois não teve exportações, e isso só agravou mais a situação, veio a faltar matéria prima de trabalho, assim muitas fábricas tiveram que parar seus trabalhos e até decretaram falência, por falta de capital de giro.

Os brasileiros acabaram sofrendo muito por conta de tudo isso, pois muitos acabaram ficando desempregados, sem dinheiro e sem ter o que comer, em entrevista com algumas pessoas elas relataram que foram dias muito difíceis, pensaram que seria o fim do mundo, o caos imperava.

Assim não podendo usar a educação financeira por falta de conhecimento e não saber aplicar, impossibilitando um planejamento de gastos eficiente, não podendo cortar gastos e na maioria das vezes fazendo tudo sem pensar nas consequências, sem o devido planejamentos, assim ficando cada vez mais complicado.

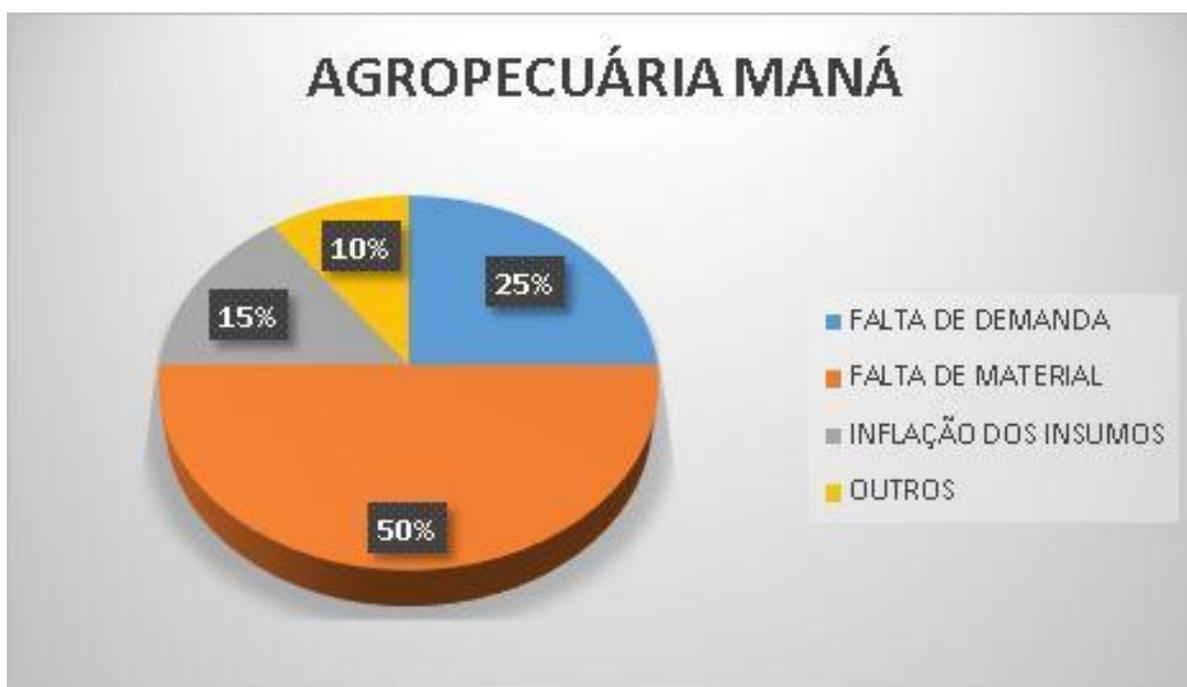
Muitas das empresas vieram a falir e mandando a maioria ou todos seus funcionários embora, algumas diminuíram o salário de seus funcionários, que começaram a trabalhar, só para comprar alimentos para dentro de casa, e muitos acabaram nem conseguindo por conta de não ter uma casa própria e sim ter que arcar com despesa do aluguel, assim começou outro caos, pessoas

passando por necessidades e a grande parte não podendo fazer muita coisa sobre.

Em entrevista com um dono de uma grande loja, ele nos contou que uma das suas maiores dificuldade foi a falta de material para trabalho, pois os custos continuavam os mesmo mais ele não conseguia vender nem para suprir sua necessidade mínima, e seus estoques já estavam quase acabando, não tendo mais o que vender, assim ele está bastante desanimado, e pensado em fechar sua loja que trabalham cerca de 30 funcionários, sendo mais 30 família sem o que comer, na maioria da vezes sem onde morar.

Outro problema sério foi a elevação do valor dos alimentos nos supermercados, com a inflação o preço foi parar às alturas, o arroz de 15 reais foi para 40 reais, em meio a uma crise dessas não tem como comer bem, pessoas ganhando pouco, alimentos só aumentando, nosso país está caminhando para um grande colapso, onde apenas quem tem grandes fortunas podem comer e viver bem.

Muitos milhões de brasileiros estão tentando ir levando do jeito que dá, mas segundo o jornal, o Brasil está dentre um dos países mais atingidos pela onda da pandemia, assim preparando todos que o pior ainda está por vir, e



tentando alertar e mostrar como podemos viver, tentando abrir novas frentes de empregos em áreas que estão sendo muito usadas até o seguinte momento.



6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como propósito demonstrar a relação entre qualidade de vida e educação financeira em tempos de crise mundial, que estamos passando em 2020, com o vírus da COVID-19. Assim mostrar a importância dos conhecimentos financeiros para se ter uma vida tranquila e estável.

No início fizemos uma contextualização do assunto do presente artigo e em seguida definições e informações importantes para a compreensão do assunto Educação financeira, para com elas demonstrar a importância desse assunto. Logo após foi apresentada uma pequena descrição da metodologia usada para o desenvolvimento deste artigo, que se trata de pesquisas em livros, dados e pesquisa com familiares e conhecidos. Com o intuito de se entender a relevância desse artigo foi mostrado a importância da educação financeira pessoal nos dias atuais, mostrando que a falta desse conhecimento está afetando a vida das pessoas nesse momento delicado.

A proposta também foi embasar a importância de administrar as finanças pessoais, tendo gastos com sua devida disciplina e foco na racionalidade do uso do dinheiro tanto para consumo como para aumento e geração de renda. Sugerindo que a pessoa experimente a rotina e os bons hábitos de gerir as finanças, para que assim possa ter benefícios, evitando dívidas e ter oportunidade da realização de sucesso através da educação financeira.

Concluimos que educação financeira é importante no sentido de evitar que as pessoas gastem sem necessidade e caiam nas armadilhas dos financiamentos, podendo reduzir parte de sua renda com o pagamento de juros com crediários, cartões de crédito, empréstimos e gerando com isso, o endividamento negativo.

REFERÊNCIAS

- CLASON, G. S. O homem mais rico da Babilônia. 18 ed. Rio de Janeiro, RJ. Ediouro, 2005.
- EKER, T. H. Os segredos da mente milionária: aprenda a enriquecer mudando seus conceitos sobre dinheiro e adotando os hábitos das pessoas bem-sucedidas. Rio de Janeiro: sextante, 2006
- GALLERY, N.; GALLERY, G.; BROWN, K.; PALM, C. Financial literacy and pension investment decisions. Financial Accountability & Management.EUA, v. 27, n. 3, p. 286-307, 2011
- GITMAN, L. J. Princípios da administração financeira. 10.ed. São Paulo: Pearson Adilson Wesley, 2004.
- HORTA, R. A. M.; CARVALHO, F. A.. Um modelo de duas etapas para previsão de insolvência com base em indicadores contábeis. Anais... Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração 2002.
- HOUAISS, A. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- LEAL, Douglas T. B.; MELO, Sheila de. A contribuição da educação financeira para a formação de investidores. São Paulo. XI, SEMEAD, 2008.
- LELIS, M. G. Educação financeira e empreendedorismo. Centro de Produções Técnicas, 2006.
- LUCCI, C. R.; ZERRENNER, S. A.; VERRONE, M. A. G.; SANTOS, S. C. A influência da educação financeira nas decisões de consumo e investimento dos indivíduos. In: Seminário em Administração, 9, 2006, São Paulo.
- MARQUES, M. L. M.; FRADE, C. Regular o sobreendividamento. Coimbra, 2003. Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, 2003.
- PERETTI, L. Aprenda a cuidar do seu dinheiro. 1 ed. Dois Vizinhos, PR. Impressul, 2007
- <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-53047836>

GESTÃO DE EMPRESAS EM ÉPOCAS DE CRISE

Alissa Pinheiro de Aquino¹³
Daniel Pereira Vassão Junior¹
Elymara Gabriele Costa Peniche¹
Gabrielle Mayumi Nagasawa Lima¹
Susan Eshiley de Souza¹
Helen Fabiani Pontes Aguiar Muniz¹⁴

RESUMO

Este trabalho visa levantar alguns pontos de reflexão para se abordar de um modo mais integrado às questões econômicas, políticas e de saúde, particularmente, no que se refere à crise vivenciada pelas empresas atualmente em meio aos impactos da pandemia do Novo Coronavírus. Também serão discutidos os aspectos relacionados à gestão empresarial, na qual foi afetada diretamente causando danos à vida das pessoas. Isto será feito mediante a análise de sites e pesquisas bibliográficas e em especial, a análise dos impactos gerados pela Covid-19 para as empresas e para a economia brasileira. A proposta final está nas possíveis formas de gestão estratégica para mudar o cenário atual das empresas e para a direção do pós-crise, a fim de promover a manutenção das empresas no mercado e a qualidade de vida das pessoas, e estabelecer alternativas para a gestão empresarial em tempo de crise.

Palavras-chave: Gestão empresarial; gestão estratégica e pós-crise.

1. INTRODUÇÃO

Devido à crise gerada pela covid-19 que assola o mundo atualmente, é indispensável notar que diversas áreas sofreram com impactos negativos dentro de seus negócios. A incerteza alavancada pela pandemia, cria cenários que as organizações não haviam previsto, e de uma forma global! O desemprego, as condições de trabalho, as condições psicológicas dos colaboradores, como tratar tudo isso? A estratégia home-office funcionou em diversas empresas, tanto que muitas ainda criam possibilidades de estender tal modo de trabalho.

¹³ Graduandos do curso de Tecnologia em Processos Gerenciais do Centro Universitário do Vale do Ribeira – UNIVR.

¹⁴ Graduada em Administração e Ciências Contábeis (FVR), Especialista em Gestão Contábil (FVR), Saúde Pública (UNITAU), Gestão de Redes de Atenção à Saúde (FIOCRUZ) e Gestão Pública (UNISFESP)

Entretanto, mesmo com essa forma de atividade, a taxa de desemprego deve bater o recorde em 2020 e, conseqüentemente, se as pessoas não dispõem de uma atividade laboral, não é possível realizar compras ou pagamentos, e tudo aquilo que gira a economia do país. Mesmo com o crescimento das vendas online, o mercado sofre com o faturamento e com a gestão desse novo método de negociar.

Os temas que serão abordados a seguir referem-se aos impactos gerados para a economia, à saúde e à gestão empresarial provocados pela pandemia do coronavírus, no qual teve influência não somente em um país, mas, no mundo inteiro.

O presente estudo sobre gerenciamento em tempo de crise pretende servir de reflexão e alternativa, não apenas aos gestores, mas às empresas como um todo, sobre a melhor maneira de agir, antes, durante, e depois, da ocorrência de crises. Sabemos que essas crises não têm hora marcada para ocorrer, e o gestor não deve adotar uma postura incrédula, esperando sempre o pior. Do contrário, diante da flutuação de um quadro indeterminado, o mesmo deve agir, revendo processos, atitudes e analisando o ambiente em que a empresa está inserida, com o intuito de instruir a todos sobre como lidar com o inesperado.

2. OBJETIVO

Representando hoje um importante instrumento de gestão empresarial num mercado competitivo e turbulento, a estratégia tem como principal objetivo preparar a organização para enfrentar o ambiente hostil da atualidade, utilizando, para isso, as competências, qualificações e recursos internos da empresa, de maneira sistematizada e objetiva. Partindo-se do atual cenário desagradável identificado pela questão econômica e social da sociedade brasileira, o objetivo principal deste estudo é alavancar as questões de gestão estratégica e empresarial para promover possíveis soluções ligadas ao desenvolvimento das empresas em meio à crise, através de alternativas e recursos para reverter o cenário atualmente vivido pela sociedade.

3. METODOLOGIA

A metodologia adotada foi a coleta de dados secundários, por meio de livros e artigos referentes à gestão de crise da seguinte forma:

I. Pesquisa de dados bibliográficos e busca em sites de acordo com o critério do tema a ser desenvolvido durante o trabalho.

II. Busca de artigos científicos e fontes de livreria online.

III. Busca de registro de dados estatísticos em sites específicos.

4. DESENVOLVIMENTO

Atualmente, estamos presenciando um cenário de crise que vem causando uma onda de preocupação por todo o país, pois todos dependem da estrutura econômica do país para trabalhar e para garantir seu sustento. Seja empresário, empreendedor, todos estão preocupados com o rumo da economia nos últimos tempos. E isso vem influenciando nas negociações, fazendo com que investidores aguardem momentos mais oportunos para a tomada de decisões. (ALANA, 2016).

O coronavírus é mais um capítulo de uma longa história de epidemias. Recorde-se, como exemplo, a peste Antonina (165-180), a praga de Justiniano (541-544), a Peste Negra (1347-1351) e, mais recentemente, a Gripe Espanhola (1918). Em momentos de crise, como é costume, fatos do passado são redivivos e funcionam como poderoso convite para refletir sobre antigas respostas dadas a problemas que nos afetam no presente da vida social. (MORAES, 2012). A pandemia da COVID-19, que provocou a mais grave crise sanitária no mundo neste primeiro quarto do século XXI, gerou muitos e diversos debates. De um especialista a uma dona de casa, o assunto é o mais comentado. E cada um, a sua escolha, faz a defesa que tem mais proximidade com seu histórico de vida e relações pessoais. Entretanto, isso traz à tona outro grande debate, este mais restrito, mas com o mesmo impacto. O tipo de desenvolvimento socioeconômico que o mundo quer para si. É um debate que parece apenas técnico, mas que nestes momentos de crise é fundamental e deve ser compartilhado por toda sociedade. No centro deste debate está o povo, o ser humano.

O coronavírus promoveu a falência múltipla do sistema capitalista. O muro de defesa de suas ações caiu. A necessidade de reformas, de corte de gastos, a meritocracia e o empreendedorismo como alternativas ao trabalho regulado e justo, a falta de prioridade no combate às desigualdades – como ter um sistema de saúde público –, entre outras teses, deram lugar a pautas até então “socialistas”, como renda básica, um Estado forte e atuante...

Contudo, com o avanço da competitividade empresarial resultante da globalização, a gestão estratégica tem se tornado um campo relevante para estudos e aprofundamento, ganhando cada vez mais destaque, já que ações gerenciais permitem que uma empresa se mantenha integrada. O uso de técnicas gerenciais torna mais claro o caminho para que uma empresa alcance sua missão, através da gradativa evolução em todos os seus processos internos (DESS; LUMPKIN; EISNER, 2007). Saber trabalhar as informações negativas ainda não é um ponto forte na maioria das empresas. Mas as crises tornaram-se comuns nos dias atuais. Muitas vezes, as empresas se deparam com situações que saem da rotina para as quais ainda não há uma solução rápida e corretiva. Para esses momentos, há necessidade de um planejamento com mecanismos eficientes para contornar e controlar os problemas. O gerenciamento serve exatamente para planejar e monitorar o modo como a informação é levada ao público, tanto pela empresa como pela mídia; além de zelar pela imagem interna da organização. Portanto, trabalhar na gestão estratégica é importante para toda e qualquer empresa. A atividade deve ser constante e evoluir junto às necessidades da organização, trabalhando sempre a ideia de que erros podem ser corrigidos, mas o melhor é que sejam evitados. E a gestão estratégica é uma ferramenta, não somente para evitar as crises, ao menos para fazer com que sejam menores, mantendo a imagem da empresa como um porto seguro para investidores, funcionários e consumidores. Para isso, o papel do gestor é extremamente importante para que as organizações sejam conduzidas de forma eficiente e atinjam os objetivos desejados. Dentre alguns pontos estão:

I. Promover o envolvimento dos colaboradores no envio de ideias inovadoras.

II.Videoconferência e/ou chats para dar o prosseguimento à comunicação mais efetiva com as equipes, sem colocar o(s) colega(as) de trabalho em risco.

III.Utilizar todas as formas de mídias sociais possíveis para que o processo de comunicação da empresa seja o mais qualificado possível.

IV.Educação Online: um maior conhecimento de mercado, da clientela, da gestão dos negócios e dos vários processos inerentes à uma empresa dá a capacidade de melhores tomadas de decisão. A própria empresa pode até desenvolver conteúdos para capacitações e vender ao mercado via ferramentas online.

V.Trabalho remoto: está cada vez mais presente e fornece além da praticidade, o melhor aproveitamento do tempo trabalhando em casa e/ou por telefone.

VI.Serviços de Entrega: seja pela melhor forma considerada pela empresa.

VII.Loja Virtual: ter uma plataforma eficiente e um layout intuitivo; criar uma boa estratégia de comunicação online e desenvolver uma logística eficiente.

4.1CRISE EMPRESARIAL

A história do capitalismo é um registro de contínuo progresso econômico, frequentemente interrompido por bolhas e sua inevitável consequência, o estouro e as recessões (VON, 2010), cuja superação exige um trabalho de reajustamento da economia, passando, necessariamente, pela eliminação de investimentos ruins, nos quais se cometeu graves equívocos na alocação de recursos (ROTHBARD, 2012), até a retomada de um estado de equilíbrio (HAYEK, 2019).

No intervalo de tempo entre a expansão e a recessão se formam ciclos econômicos (ROTHBARD, 2012), nos quais as mudanças contínuas são a regra do jogo. Em tais ambientes, a essência da atividade do empreendedor está na tomada de decisões (VON, 2017), na escolha de se antecipar às variações tanto no que se refere às condições de demanda quanto às de oferta. Os agentes que têm mais sucesso lucram na proporção da sua acuracidade e do seu juízo, enquanto os que fracassam caem pelo caminho.

Examinado o agente econômico em si, sabe-se que pode passar por diferentes tipos de crise. Estas podem assumir as mais variadas formas. Em uma tentativa de sistematização, pode-se dizer que há três grandes grupos de crise: (i) a crise econômica; (ii) a crise financeira; (iii) a crise patrimonial. A crise econômica caracteriza-se pelo desajuste entre receitas e despesas decorrentes do exercício da atividade econômica. Nesse contexto, o remédio jurídico da recuperação (judicial ou extrajudicial) nada ou pouco poderá fazer para reverter a crise instaurada no devedor, exceto ganhar tempo e facilitar algumas medidas para que profissionais de outras áreas (e.g. gestores e consultores das áreas comercial, marketing, industrial, recursos humanos, por exemplo) promovam os ajustes necessários para retomar a geração de resultados positivos (MARICHAL, 2016). A situação muda de figura quando se está diante de uma crise financeira, consubstanciada pelo desajuste entre prazo médio de recebimento (PMR) e prazo médio de pagamento (PMP); na crise atual, mais concretamente, no descompasso entre os recebimentos (que deixaram de ocorrer) e os pagamentos (ainda devidos e sobre os quais incidem multa e juros). Já na crise patrimonial (i.e., quando o patrimônio líquido se apresenta negativo, hipótese em que o passivo exigível supera o ativo em função de prejuízos verificados em períodos anteriores), o cenário é agravado ainda mais, especialmente se a crise que originou essa situação não for revertida a tempo, hipótese em que situação tende a migrar para uma liquidação falimentar (na qual se garante o pagamento dos credores conforme as preferências legalmente estabelecidas). Em tais casos, é necessário que se criem condições para que os empreendedores, especialmente os de pequeno/médio porte, voltem rapidamente ao mercado (fresh start), evitando a informalidade, a prática de fraudes e estimulando que o falido possa novamente empreender para garantir o seu sustento e o de sua família. De qualquer forma, caso a crise econômica, que deu origem à crise patrimonial, seja passível de reversão, pode-se utilizar a recuperação judicial para alongar o passivo exigível e utilizar esse espaço temporal para estabilizar a empresa. Seja como for, entende-se não ser possível a superação da crise empresarial sem a adoção de medidas drásticas de gestão (DOMINGUES, 2009).

O momento atípico da pandemia fez com que diversas empresas se adaptassem ao novo normal e se reestruturassem o mais rápido possível. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a crise da pandemia de Covid-19 afetou negativamente as atividades de 62,4% dos 2,8 milhões de empresas em funcionamento. O impacto foi maior em empresas de pequeno porte, com até 49 funcionários, o maior contingente da amostra, em que 62,7% perceberam efeitos negativos, ante 46,3% das de porte intermediário, com até 499 funcionários, e 50,5% entre as de grande porte, com 500 funcionários ou mais. As empresas do setor de serviços foram as que mais sentiram impactos negativos (65,5%), com destaque para o segmento de serviços prestados às famílias (86,7%). No comércio, 64,1% relataram efeitos negativos e na construção, 53,6%. No setor industrial, 48,7% das empresas informaram ter tido impacto negativo, enquanto para 24,3% o efeito foi pequeno ou inexistente e para 27% o impacto nessa quinzena foi positivo. De acordo com o coordenador de Pesquisas Conjunturais em Empresas do IBGE, Flávio Magheli, de maneira geral, permanece a percepção de dificuldade do impacto geral da pandemia sobre as empresas. “Essa percepção está concentrada nas empresas de menor porte, mas também aparece disseminada seja por atividade econômica seja pela localização no território”.

4.2 GESTÃO ESTRATÉGICA

Segundo Varela (2015) a gestão estratégica é constituída por um composto de atividades concebidas com o propósito de alinhar os recursos internos da organização ao ambiente externo e que surgiu da evolução conceitual do planejamento, ampliando e integrando os diversos conceitos e 14 práticas, com o objetivo de enfrentar com sucesso a complexidade cada vez maior do mundo dos negócios diante da evolução tecnológica e do processo de globalização dos mercados. O planejamento estratégico é unido ao processo de tomada de decisões através da gestão estratégica e envolve todos os setores dentro da empresa, na proporção em que se reúne a ação de planejar e de administrar em um único processo, visando possibilitar as condutas

necessárias para que os diversos setores da organização se integrem e se envolvam com o processo decisório

Visto o momento que estamos passando, o estudo da perspectiva e planejamento se torna fundamental para permanência da organização no mercado. Sendo de suma importância que os gestores tenham conhecimento necessário para introduzir as ferramentas de administração necessárias para auxiliar na resolução dos possíveis problemas. O processo de gestão estratégica é contínuo e sistêmico, e desenvolvido com o intuito de assegurar o crescimento, continuidade e a sobrevivência da empresa. É elaborado com base em vários fatores internos e externos à organização, e não envolve apenas estratégias, mas também tem uma abrangência maior. Envolve desde a análise, o propósito, a formulação estratégica, a implantação e o controle estratégico (COSTA, 2007).

Oliveira (1999, p.5) destaca que o papel da comunicação no gerenciamento é estabelecer o relacionamento com os públicos estratégicos como, por exemplo, funcionários, clientes, acionistas e imprensa, além de fazer o mapeamento dos riscos e de identificar situações de emergência, conflitos ou crises, bem como o monitoramento da percepção e das atitudes do público, sem se esquecer da avaliação dos resultados e elaboração de campanhas para fortalecimento da imagem da empresa. Ressalta-se que hoje, a comunicação nas organizações, deve assumir um papel estratégico. Para isso, deve estar integrada ao planejamento estratégico da empresa e fazer parte da agenda da alta direção e do chão de fábrica, e também dos stakeholders (públicos de interesse) da organização. Sendo assim, o primeiro passo para elaboração do plano de crise é a análise dos procedimentos da empresa. Para isso, é instaurado um comitê, formado por profissionais de várias áreas, departamentos ou setores da empresa. A diversificação é importante para permitir a ação nas mais diferentes situações de crise. Na maioria das vezes, segundo Oliveira (1999), o comitê tem profissionais dos setores de comunicação (Comunicação Corporativa, Marketing, Assessoria de Imprensa, Atendimento ao Cliente), do jurídico, do financeiro, de segurança do trabalho, das áreas técnicas envolvidas na crise e da alta administração. O trabalho em

conjunto e com uma visão multidisciplinar facilita a atuação da empresa e garante que todas as áreas de interesse estejam representadas.

5. RESULTADOS

O que podemos perceber é que, no Brasil, a cultura de prevenção às crises ainda tem muito que avançar, mas quem já utiliza ou já precisou da gestão estratégica sabe da necessidade de estar preparado. O gerenciamento é um aprendizado constante, nenhuma empresa estará a salvo das crises por tê-lo, mas com certeza as que estiverem preparadas irão ter um desempenho mais eficiente e eficaz. Também podemos destacar que as empresas ainda relutam em investir em comunicação, principalmente com ações específicas como o planejamento, seja a curto ou a longo prazo, e as medidas estratégicas necessárias para garantir a gestão em tempos de crise. Nem sempre as organizações têm consciência do fato da existência de uma assessoria de imprensa ser suficiente e que esta deve estar atenta às novidades e ser treinada para realizar o trabalho de relacionamento com os públicos, bem como ter acesso à direção da empresa e participar da tomada de decisão. O trabalho deve ser feito em equipe e agrega todos os setores da organização.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou demonstrar a importância do planejamento prévio, por parte das instituições, sobre como lidar com situações de crise - e como o gestor tem um papel preponderante neste cenário, cabendo a ele levar a cabo a tarefa de preparar e conscientizar a todos os envolvidos que, apesar da visão de acontecimentos súbitos e fortuitos (sobre os quais não se pode ter controle algum), existem possibilidades e meios de lidar com as crises, antes mesmo que elas ocorram. A Estratégia de Reintegração dos Jovens ao Mercado de Trabalho será a somatória dos esforços de ações e programas já existentes no âmbito dos ministérios da Economia, da Educação e da Cidadania, bem como da Secretaria Nacional de Juventude do Ministério da Família, da Mulher e dos Direitos Humanos. Será necessário recompor o orçamento dos programas supracitados (esses programas são financiados pelo

FAT, orçamento da Seguridade Social e Fundo de Desenvolvimento e Manutenção da Educação Básica – Fundeb;

Há necessidade de se pensar na gestão estratégica de forma pró-ativa, alinhada ao planejamento estratégico da empresa para que possa render lucros, principalmente em relação aos processos de retomada e reputação das organizações. Toda ação de comunicação deve ser avaliada e reconsiderada para se adequar à realidade e às necessidades de cada organização. Com a avaliação dos resultados, é possível identificar o que funciona melhor e, assim, aprimorar as ações do gerenciamento, para que as empresas não desperdicem tempo nem dinheiro. Por isso, a importância da visão estratégica da organização. O planejamento tem como resultado a melhoria dos procedimentos, ao contrário do que ocorre com o que é feito ao acaso ou somente por intuição. Isso fica claro no presente trabalho.

REFERÊNCIAS

- AGAMBEN, Giorgio. In: AGAMBEN, Giorgio; ET ALII. A sopa de Wuhan. 1a. ed. Editorial: ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), 2020. P 17-20.
- ALANA, Amanda. O atual cenário da crise econômica brasileira. 2016. Acesso em: 24/05/19.
- COSTA, Eliezer Arantes da. Gestão estratégica: da empresa que temos para a que queremos. 2ª Edição. São Paulo. Saraiva, 2007.
- DESS, G. G.; LUMPKIN, G. T.; EISNER, A. B. Strategic management. 3 ed. New York: McGraw-Hill, 2007.
- DOMINGUES, Alessandra de Azevedo (coord.). Direito Recuperacional: aspectos teóricos e práticos. São Paulo: Quartier Latin, 2009, p. 517-534. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-07/ibge-624-das-empresas-foram-afetadas-negativamente-pela-pandemia>.
- HAYEK, F. A. A pretensão do conhecimento. Trad. Leandro Augusto Gomes Roque. São Paulo: LVM, 2019, p. 13-14.
- MARICHAL, Carlos. A nova história das grandes crises financeiras: uma perspectiva global – 1873-2008. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016, p. 25-26.
- MORAES, A. S. O ofício de Homero. Rio de Janeiro: Mauad X, 2012.
- OLIVEIRA, Mateus Furlanetto. Converter a crise em oportunidade: como as relações públicas podem auxiliar a empresa em situações de crise. Monografia apresentada ao Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo da Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo. 1999.
- ROTHBARD, Murray N. A grande depressão americana. Trad. Pedro Sette-Câmara. São Paulo: Mises Brasil, 2012, p. 54. 9

VARELA, Aida Varela. Abordagem cognitiva para gestão do planejamento estratégico nas organizações, *Perspectivas em gestão & conhecimento*. João Pessoa, V.S, N.2, P.49-68, julh. Dez. 2015.

VON MISES, Ludwig. *A ação humana*. Trad. Donald Stewart Jr. 31º ed. São Paulo: Mises Brasil, 2010, p. 656.

VON MISES, Ludwig. *Lucros e perdas*. Trad. Claudio A. Téllez-Zepeda. São Paulo: LVM, 2017, p. 66; VON MISES, Ludwig. *Intervencionismo*. Trad. Donald Stewart Jr. São Paulo: LVM, 2017, 88 e ss.

SAÚDE MENTAL NA PANDEMIA

Edielson de Moraes Muniz¹⁵
Elaine Alexandra B. Santiago Castro¹
Guilherme Franco Pereira¹
Larissa Costa Faria Grunfeld¹
Lorena Silva Martins¹
Nayara Lays Mariano Xavier Rego¹⁶

RESUMO

A pandemia ocasionada pelo COVID-19 tem afetado a vida de todos os cidadãos e feito com que muitas pessoas se adaptassem a nova era. É sabido que, o trabalho ocupa um papel fundamental na vida das pessoas e que não se pode parar. Dessa forma, em decorrência da pandemia, muitos tiveram que adotar a forma de trabalho remoto, ou seja, por Home-Office, passando a adotar novos hábitos, cuidados e estilo de vida. Através de uma entrevista realizada com a psicóloga Dra. Débora Amaral, esse novo momento – pandemia afetou brutalmente a vida dos brasileiros e no que tange ao trabalhador, atingiu diretamente a sua saúde mental. Crises de ansiedade, síndrome do pânico e principalmente a síndrome de Burnout, depressão em decorrência do trabalho, se tornaram os casos mais frequentes de sua clínica. Essa situação afeta tanto a saúde dos trabalhadores como a saúde das empresas, as quais têm o dever de fornecer um meio ambiente de trabalho equilibrado. Desta feita, será abordado no decorrer desse trabalho, sobre a saúde mental do trabalhador e quais medidas cautelares serão adotadas pelas organizações, como contribuir e evitar esse tipo de situação.

1. INTRODUÇÃO

O final do ano 2019 trouxe uma grande surpresa ao mundo, algo que nunca imaginaríamos viver. Na cidade chinesa Wuhan, se iniciou a pandemia causada pelo CORONAVÍRUS – COVID-19, trazendo um grande impacto em muitas áreas e na vida de todos os cidadãos.

No Brasil, já passam de 153.6751,00 mortes (FORUM) provocadas pelo mesmo. Devido à intensidade do vírus e de sua consequência, foi necessário adotar medidas para diminuição da propagação do mesmo. O isolamento

¹⁵ Graduandos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Do Vale Do Ribeira – UNIVR, Registro-SP.

¹⁶ Advogada, Graduada em Direito pelas Faculdades Integradas do Vale do Ribeira FVR. (2015). Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário, pela faculdade Estacio de Curitiba/Pr(2017). Professora dos cursos de Direito, Administração, Ciências Contábeis, Tecnólogo em Logística, Tecnólogo em Processos Gerenciais, Tecnólogo em Recursos Humanos, na faculdade FVR Unisepe.

social, cancelamento de todos os tipos de eventos e aglomerações, uso de máscara e até o fechamento provisório de empresas, foram necessários para evitar um maior contágio. E toda essa situação, resulta em consequências na vida do cidadão, principalmente no que tange à saúde, luto de muitas famílias por perda de entes queridos, demissões em massa, crise econômica, entre outras consequências. Mas, o que muitas pessoas não notaram é que o isolamento social e toda essa mudança de rotina tem piorado seriamente a vida de muitos na esfera psicológica.

Uma pesquisa feita de 15 de março a 20 de agosto de 2020, afirma que na vida dos atletas, por exemplo, os índices de ansiedade e depressão multiplicaram e muitos se sentem para baixo em mais da metade dos dias da semana (UOL).

O presente trabalho explica de fato o que é pandemia, o que a população brasileira, entre outros países, realmente estão vivendo e sua consequência na saúde mental dos trabalhadores.

Os trabalhadores em meio à pandemia estão se reinventando, muitos estão se arriscando, outros se sentem incapazes, alguns não se adaptaram ao home-office e toda essa nova forma de trabalhar vem ocasionando um grande impacto na vida das pessoas.

A crise de ansiedade, depressão, falta de autoestima, síndrome do pânico, tem ocupado a vida de muitos trabalhadores nesse momento.

Com o intuito de entender e buscar medidas que possam prevenir essa situação foi conversado com a psicóloga Dra. Débora Moreira Amara, CRP: 06/34804-0, profissional da região do Vale do Ribeira, a qual relatou que os cidadãos de nossa região estão altamente abalados com todo nosso contexto atual. Pode-se concluir que, uma boa gestão nas empresas, conscientizando sobre tais aspectos importantes, prezando por um bom ambiente e clima organizacional positivos, valorizando o colaborador, entre outras atitudes, podem prevenir os problemas psicológicos causados a saúde mental do trabalho, especialmente no que tange a síndrome de burnout.

2. OBJETIVOS

Objetiva-se com esse material, apoiar empresas com elementos úteis e sustentáveis para promoção da saúde mental dos trabalhadores durante a pandemia ocasionada COVID-19.

Esse apoio visa abranger quatro contextos de trabalho e/ou de afastamento temporário: o trabalho presencial, seguido pelo home office; o afastamento compulsório de assintomáticos e sem possibilidade de home office; o isolamento domiciliar de casos suspeitos ou confirmados de COVID-19.

- Consolidar material público de referência, de órgãos competentes nacionais e internacionais, sobre medidas de promoção da saúde mental e capacitação para suporte social nos ambientes de trabalho em contextos de pandemia;
- Orientar gestores de empresas sobre temas relacionados à saúde mental e o trabalho, associados ao enfrentamento da COVID -19;
- Oferecer material informativo para ser utilizado com trabalhadores e familiares na promoção de saúde mental durante a pandemia de COVID-19.

3. METODOLOGIA

No presente trabalho foi abordado um tema extremamente importante, que mudou a rotina de toda a sociedade.

A pandemia chegou e trouxe diversas mudanças, sobrando a única opção de se adaptar de alguma forma a essa situação.

Dessa forma, será apontado o processo de mudança dos trabalhadores desde o início da pandemia até os dias de hoje. Abordando como foi a reação dos trabalhadores, as suas formas de adaptação, de execução de tarefas, enfim, como foi e está sendo lidar com essa mudança radical.

A maioria da metodologia utilizada foram sites e informações na internet. Mas, um grande diferencial foi o depoimento de uma psicóloga da região do Vale do Ribeira, em que os alunos entraram em contato para entender o contexto atual da região em que vivem e os problemas psicológicos mais afetados na mesma.

4. DESENVOLVIMENTO - SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR EM TEMPOS DE PANDEMIA

4.1 O QUE É PANDEMIA

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o Covid-19, causado pelo novo Coronavírus, já é uma pandemia. Segundo a Organização, pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

“A OMS tem tratado da disseminação em uma escala de tempo muito curta, e estamos muito preocupados com os níveis alarmantes de contaminação. Por essa razão, consideramos que o Covid-19 pode ser caracterizado como uma pandemia”

Afirmou o diretor-geral da entidade, Tedros Adhanom.

Wuhan, na região central da China, é a sétima maior cidade do país, e entrou definitivamente no mapa mundial por ter sido a origem do novo coronavírus.

Woolhouse, da Universidade de Edimburgo, afirmou que a China tem mais casos desse tipo por causa do tamanho de seu território, de sua densidade populacional e do contato próximo que algumas pessoas têm com animais infectados.

Antes da Covid-19, a pandemia mais recente havia sido em 2009, com a chamada gripe suína, causada pelo vírus H1N1. Acredita-se que o vírus veio do porco e de aves, e o primeiro caso foi registrado no México. A OMS elevou o status da doença para pandemia em junho daquele ano, após contabilizar 36 mil casos em 75 países. No total, 187 países registraram casos e quase 300 mil pessoas morreram. O fim da pandemia foi decretado pela OMS em agosto de 2010.

Diante de milhares de relatos, vítimas e mortes, vimos novas modificações em nosso cotidiano diante a pandemia da qual estamos vivendo. Com o alastro do novo vírus, a situação caótica do mundo se prolonga e ideias se adequam ao novo; Mas, a pergunta é, até quando vamos viver isso? E a que ponto chegaremos, se isso não se dissipar? Esperamos que as devidas

providências sejam tomadas para diminuirmos o contágio, pois grande tem sido o trabalho do gestor, empresário diante da “nova” problemática. As novas tendências tem ajudado, mas, cremos que depois do período pós pandemia, o setor de recursos humanos cresça conforme estudos; e que possamos se alinhar conforme feito dentro da organização com melhorias e novas modificações nas áreas que influencia na ajuda profissional, o empresário a se reerguer durante o período e o pós período mais difícil que todos têm enfrentado, acarretando na maior crise mundial e econômica da história.

4.2 O QUE ELA AGRAVA NA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

Visto que as pessoas passaram a lidar com o desconhecido, novos hábitos, como por exemplo a perda de atividade física, a convivência familiar mais frequente e intensa, trabalho em Home Office, ensino a distância, perda de possibilidade imediata de consumo, uso de máscara, higiene e perda de convivência social, é de extrema importância a atuação dos psicólogos nesse contexto.

Esses novos hábitos desregulam fatores básicos como alimentação, horas de sono, gerenciamento do tempo, ânimo, cuidados básicos de higiene e outros fatores de maior consequência.

De acordo com a psicóloga Debora Moreira Amaral, CRP 06/34804-0, residente de Registro/SP, na pandemia aumentou muito a demanda clínica e também se agravaram os sintomas em clientes, ambos na faixa etária dos cinco aos setenta anos. Debora também afirma que os casos com maior evidência clínica estão relacionados a Stress pós-traumático, ansiedade, Síndrome de Burnout, Síndrome de Tourette, Síndrome de Tela, pânico e fobias sociais, depressão.

Entre as mais apresentadas clinicamente no período de março até a atual data no corrente ano, está a Síndrome de Bornout, o termo vem do inglês: burn (queimar) out (por inteiro), fonte: Ana Merzel, coordenadora da psicologia Einstein. Esse termo psicológico se refere a diminuição do interesse em trabalhar, causado por stress, e por julgamentos errôneos de si mesmo, pensando que tudo que acontece é uma falha pessoal, e não os reais motivos. Um dos mais aparentes sintomas é o afastamento dos demais, pois o cansaço,

desinteresse pelo trabalho e pela vida, a tristeza excessiva, a falta de sono leva a um esgotamento e por consequência ao afastamento de suas atividades laborais. Nesses casos é de suma importância a intervenção médica e psicológica imediata, pois existe alto risco de suicídio.

Por esses e outros motivos a gestão estratégica de recursos humanos enfatiza a valorização do colaborador, bom ambiente de trabalho, clima organizacional, entre outros.

A estrutura da empresa, carga horária e gestão, precisa colaborar com o melhor aproveitamento das competências dos colaboradores, isso pode evitar tais problemas.

Débora explica que para tais problemas em seus clientes na pandemia, ela tem usado a estratégia “Terapia Cognitivo Comportamental”:

“Todo e qualquer trabalho neste campo inicia-se com o conhecimento sobre a história da humanidade, seus fatos e fatores que refletem a sociedade atual, para que o método de pesquisa não apenas pense no ser humano como um ser único distanciando-o do coletivo que reflete sobre seus comportamentos e cognições. Compete aos Psicólogos estarem atentos aos sintomas e proporcionar o acolhimento das pessoas em suas diversidades. Cada ser humano é único em sua história e como ele assimila os conteúdos. Para a Teoria Cognitivo Comportamental é fundamental encontrarmos os pensamentos automáticos e a crença central, que leva a pessoa ao comportamento. A entrada de técnicas terapêuticas a fim de aliviar os sintomas é fundamental, para que depois haja a consciência de comportamentos a serem modificados.” (Debora Moreira Amaral, CRP 06/34804-0, 28 de setembro de 2.020).

4.3 SINTOMAS, RISCOS, PROCEDIMENTOS

O vírus covid-19 carrega consigo diversas formas de contágio e alvos. São comuns os sintomas: febre, tosse seca, e cansaço. Porém, não são apenas estes os sintomas, apesar de haverem os sintomas comuns, também contamos com os sintomas menos comuns que podem ser: dores e desconfortos, dores de garganta, dores de cabeça, diarreia, conjuntivite e até perda de paladar. Por isso, é necessário estar atento, pois é muito fácil de confundir com outra doença, e percebendo algum sintoma, entrar em isolamento.

Os riscos desta doença são altamente graves, portanto, não é recomendado locais com pouca ventilação e aglomeração de pessoas, pois através de um simples espirro pode se causar a transmissão do vírus.

É recomendado lavar as mãos com frequência e uso do álcool em gel nos locais que não possa lavar as mãos. Importante também só sair de casa quando for realmente indispensável, manter o máximo de distanciamento social. Caso precise sair, mantenha sempre a distância mínima de 2 metros para evitar cada vez mais o contato e um possível contágio.

E com certeza o procedimento mais importante é o uso de máscara, essa simples atitude diminui muito a disseminação do vírus e salva vidas, por isso foram sancionadas leis de obrigatoriedade. A imagem a seguir mostra a diferença de contágio com e sem máscara.

Via: Prefeitura Municipal de Gilbués

Porém, o uso deve ser feito de forma correta, há muitos erros no uso, como por exemplo: uso de máscara muito pequena ou muito grande para determinado tipo de rosto, deixar o queixo ou nariz de fora. Deixá-la exposta em lugar inadequado após o uso, não trocar de duas em duas horas ou conforme a umidade da mesma exige, entre outros que atrapalham a eficácia da mesma.

4.4 COMO EVITAR OU MELHORAR TAIS CONDIÇÕES

A pandemia causada pelo vírus SARS-COV2, é um fenômeno mundial de características ímpares, no sentido de sua extensão, velocidade de crescimento, impacto geral na população e nos serviços de saúde, e também por ocorrer em um contexto de acesso a muita informação em tempo bastante curto.

Alguns de seus impactos são semelhantes aos de outras epidemias, outros só estão sendo vistos no presente momento e, certamente, no futuro a percepção desta pandemia ainda será modificada. Algumas dicas que podem ajudar a aumentar seu bem-estar neste período, pode ser planejar uma rotina mesmo que fique dentro de casa: mantenha horários regulares para levantar e

se deitar; mantenha os cuidados usuais e rotinas de alimentação; Se estiver em trabalho remoto, faça pausas e se movimente durante o período de trabalho. Sugerimos pausas de 5 minutos a cada 1 hora de trabalho, e preferencialmente que as pausas sejam ativas; identifique pensamentos intrusivos, repetitivos e catastróficos que levam à ansiedade; aceite que eles existem, mas que não necessariamente correspondem à realidade, descubra o que funciona para seu alívio;

Evite ler ou ouvir demais sobre o tema, busque se informar sobre outros assuntos, e evite notícias sensacionalistas ou que tragam ansiedade; use as informações principalmente para planejar ações práticas; Busque fontes oficiais e seguras de informação, por exemplo, Organização Mundial de Saúde, Ministério da Saúde, Secretarias de Saúde, Universidades: informações falsas não contribuem para a prevenção. Questione e verifique todas as notícias que receber, e não repasse o que não for oficialmente confirmado. Reserve um ou dois momentos do dia para se informar; não discrimine alguém que esteja doente. Ajude-o com orientações para a prevenção de transmissão a outras pessoas; encontre oportunidades para conhecer e divulgar histórias positivas e imagens de pessoas que se recuperaram da doença e querem dividir sua experiência;

Lembre-se que as restrições impostas no momento são também para cuidar de você, de sua família e evitar contaminações; aceite o momento presente, mas lembre-se que vai passar. Reconheça o esforço dos profissionais de saúde, segurança, limpeza e outros serviços essenciais que continuam trabalhando para que você fique bem. Se estiver em sofrimento intenso, busque ajuda profissional de psicólogos e psiquiatras: há profissionais e serviços disponíveis mesmo à distância.

5. RESULTADOS

O que não se é tangível, ou seja, não palpável, não vistas aos olhos nus são tão prejudiciais como qualquer outra catástrofe.

É de clara evidência que anos mais recentes as nossas lutas não são como as árduas lutas passadas, como as guerras. O novo aspecto desse são

os contraditores do psicológico, doenças mentais, ansiedade, estresse, depressão e principalmente a mais retratada nesse artigo, a síndrome de Burnout.

Foram os fatos tirados como base nesse trabalho, que as doenças mentais devem ter devidos cuidados, primordialmente a saúde mental do trabalhador comum, que em tempos de pandemia tem seu agravante.

Os relatos da psicóloga Debora Moreira Amaral presentes nesse artigo, reforçaram a tese e indicam como soluções técnicas terapêuticas, assim como o trabalho em si mostra atitudes simples que podem aliviar os danos causados por doenças mentais, sejam elas de pânico, ansiedade depressão ou estresse.

De acordo com a OMS, a saúde é o estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença.

As exposições constantes a situações de conflito, tensão, poucas recompensas emocionais e poucos incentivos, são aspectos que causam estresse, tal estresse levando a uma síndrome chamada de síndrome de Burnout. O Burnout é a resposta a um estado prolongado de estresse, ocorre pela cronificação deste, quando os métodos de enfrentamento falharam ou foram insuficientes. Enquanto o estresse pode apresentar aspectos positivos ou negativos, o Burnout tem sempre um caráter negativo. Por outro lado, o Burnout está relacionado com o mundo do trabalho, com o tipo de atividades laborais do indivíduo (Benevides-Pereira et al, 2003, p. 45).

Como resultado, a tese defendida apela para os empregadores, e departamentos de gestão de pessoas que tenham a devida preocupação com a saúde mental de seus colaboradores, trazendo sempre um ambiente organizacional saudável.

“A qualidade de vida no trabalho se apresenta como uma preocupação do homem desde o início da sua existência, com objetivo de facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao trabalhador na execução de suas tarefas. “O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho.” (CHIAVENATO Idalberto, 2004 Benevides-Pereira et al, 2003, p. 45)

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O pressuposto trabalho identifica que a situação atual, não é uma das melhores, mas, as grandes e decisivas medidas devem ser tomadas e cabíveis ao contexto da pandemia e pós-pandemia. A generalização de tudo que temos vivido é um fator que levamos em consideração, como o que o governo irá fazer para sairmos dessa crise econômica e humanitária. As tendências já se tem tomado conta do mercado, e com isso a retomada das organizações tem sido uma grande pauta; e, a grande pergunta que se tem feito é, o que, o empresário irá fazer para se adequar ao novo e que medida será tomada dentro do meio organizacional referente a saúde ocupacional e mental do trabalhador?!

As tendências são adaptáveis, mas, a saúde do colaborador deve-se e se limita a quem? E a que ponto?

Uma das grandes tendências, também será a saúde mental do trabalhador e qual será o plano adaptável para o trabalhador ter saúde mental/ocupacional e qualidade de vida dentro e fora da empresa; uma delas prevista em lei é: Maior controle de saúde ocupacional (Art. 20, d, da Lei 8.213/91).

Sendo assim, a grande aposta pós-pandemia, se relaciona a saúde ocupacional, que é um assunto que nunca foi tão preocupante e agravante em relação ao que vivíamos, mas com a devida situação, os setores desse serviço irão aumentar e ter mais interação entre os meios, pois, a empresa é movida de pessoas, e pessoas sem qualidade de vida e saúde ocupacional devidamente oferecido pela empresa, acaba acarretando em um mau desempenho e grandes precedentes de um mau trabalho.

A grande retomada existente se acompanha de inúmeras perguntas e respostas que somente cabem ao governo e isso se dispõe às quatro funções administrativas: planejar – objetivos e meios, organizar – pessoas/recursos e relacionamentos, dirigir – liderar e disponibilizar recursos e controlar – execução/resultados e ações corretivas;

Certamente uma boa gestão terá bons resultados e conseqüentemente a mobilidade terá seus efeitos em todos os setores da economia brasileira.

A resposta terá em um breve futuro que logo chegará, mas, não sabemos quando e como; aguardamos decisões, de um futuro incerto que nos espera e nos aguarda, que compete somente aos gestores, empresários e esferas governamentais.

REFERÊNCIAS

Depoimento da Psicóloga Debora Moreira Amaral / CRP 06/34804-0 / feito em 28/09/2020.

Coronavírus: como é Wuhan, a cidade chinesa onde surgiu surto de corona vírus. Disponível em :<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51216386> (acesso em 20/10/2020)

Brasil registra 461 novas mortes por coronavírus. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/coronavirus/brasil-registra-461-novas-mortes-por-coronavirus/> (acesso em 20/10/2020)

Pesquisa indica aumento de ansiedade e depressão em atletas na pandemia. Disponível em:

<https://www.uol.com.br/esporte/colunas/olhar-olimpico/2020/10/20/pesquisa-indica-aumento-de-ansiedade-e-depressao-em-atletas-na-pandemia.htm> (acesso em 20/10/2020)

O que é uma pandemia. Disponível em:

<https://www.bio.fiocruz.br/index.php/br/noticias/1763-o-que-e-uma-pandemia#:~:text=Segundo%20a%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20pandemia%20%C3%A9,sustentada%20de%20pessoa%20para%20pessoa> (acesso em 25/10/2020)

Coronavírus na China: perguntas e respostas sobre a doença. Disponível em: <https://www.uol.com.br/vivabem/noticias/bbc/2020/01/22/coronavirus-na-china-perguntas-e-respostas-sobre-a-doenca-que-matou-6.htm> (acesso em 25/10/2020)

Organização Pan-Americana da Saúde (2015). Primeiros cuidados psicológicos: guia para trabalhadores de campo. Brasília, DF: OPAS. Disponível em:https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=prevencao-e-cont-doencas-e-desenv-sustentavel-071&alias=1517-prim-eiros-cuidados-psicologicos-um-guia-para-trabalhadores-campo-7&Itemid=965

(acesso em 25/10/2020)

Organização Pan-Americana da Saúde (2005). Proteção da Saúde Mental em situações de epidemias. Disponível em:

<https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Protecao-da-Saude-Mental-em-Situacoes-de-Epidemias--Portugues.pdf> (acesso em 25/10/2020)

Parteaguas Podcast (2020). Adversidade, Mudança e Resiliência: Celina Canales

entrevista pessoas que cruzaram o caminho para a sobrevivência até alcançarem sua realização. Disponível em:

[youtube.com/channel/UC5kMaMiGtr-f9TaBgabaG5Q](https://www.youtube.com/channel/UC5kMaMiGtr-f9TaBgabaG5Q) (acesso em 25/10/2020)

Presencing Institute (2020). Social Solidarity Circle Guidelines – Disponível em: https://drive.google.com/file/d/16eUIxSXnM_cNdGO4NVxSeflCQRYS-HAe/view

Presidência da República (2020). Decreto N° 10.282 de 20 de março de 2020: regulamenta lei No 13.979 para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm (acesso em 25/10/2020)

World Health Organization – WHO (2015). Manejo Clínico de Condições Mentais,

Neurológicas e por Uso de Substâncias em Emergências Humanitárias. Guia de

Intervenção Humanitária mhGAP (GIH-mhGAP) Disponível em:

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/51948> (acesso em 25/10/2020)

World Health Organization – WHO (2020). Mental Health Considerations during COVID-19 Outbreak. Disponível em:

https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_

<https://www.google.com/amp/s/saude.abril.com.br/mente-saudavel/a-epidemia-oculta-saude-mental-na-era-da-covid-19/amp/> (acesso em 25/10/2020)

Como manter a saúde mental durante a pandemia de COVID-19? Disponível em:

<https://www.rededorsaoluiz.com.br/instituto/idor/novidades/como-manter-a-saude-mental-durante-a-pandemia-de-covid-19> (acesso em 25/10/2020)

Os objetivos da gestão de pessoas – 2004 – Idalberto Chiavenato

Prefeitura Municipal de Gilbués faz alerta sobre a importância do uso de máscaras. Disponível em:

<https://180graus.com/gilbues/prefeitura-municipal-de-gilbues-faz-alerta-sobre-a-importancia-do-uso-de-mascaras> (acesso em 30/10/2020)

Sobre a doença. Disponível em:

<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca> (acesso em 30/10/2020)

Você sabe como usar a máscara de proteção corretamente? Disponível em: <https://www.gndi.com.br/saude/blog-da-saude/como-usar-mascara-de-forma-correta> (acesso em 30/10/2020)