

eHUMANIT@S

Revista Eletrônica das áreas Sociais e Humanas do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - Araçatuba (São Paulo)

ISSN 2527-1466



2022 - nº 11

1º Semestre

Apresentação

A revista **eHumanitas** tem por objetivo promover a publicação semestral de artigos originais em meio digital, tendo como finalidade contribuir cientificamente para as áreas Humanas e Sociais, dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Direito, Psicologia, Publicidade e Propaganda e Serviço Social do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium de Araçatuba, abrangendo os trabalhos de pesquisas, iniciação científica, conclusão de curso e outros de natureza científica.

Corpo Editorial

Conselho Diretivo

Pe. Erondi Tamandaré Reis Pereira - Presidente
Prof. André Luis Ornellas - Vice-presidente
Profa. Fabiane Cristina Spironelli - Coordenadora da Revista

Conselho Editorial

Prof. Antônio Moreira
Profa. Cláudia Lopes Ferreira
Prof. Fernando Sávio Rodrigues dos Santos
Prof. Helton Laurindo Simoncelli
Prof. José Carlos Lorenzetti
Profa. Mirella Martins Justi

Conselho Consultivo

Profa. Cleide Henrique Avelino – Normas
Profa. Fabiane Cristina Spironelli - Normas
Prof. Jeferson da Silva Machado - Normas
Prof. João Geraldo Nunes Rubelo - Normas
Profa. Joicimar Cristina Cozza - Normas
Profa. Lilian Pacchioni P. de Souza – Língua Portuguesa e Língua Inglesa
Prof. Fernando Sávio Rodrigues dos Santos - Língua Portuguesa

Capa, Diagramação e Arte-Final

Prof. Maikon Luis Malaquias

MSMT UniSALESIANO Araçatuba
Rodovia Senador Teotônio Vilela, 3.821 - Jardim Alvorada – Araçatuba - SP - Brasil
(18) 3636-5252 - Fax (18) 3636-5274
E-mail: unisalesiano@unisalesiano.com.br
Site: www.unisalesiano.edu.br

Normas para publicação

A Revista **eHumanitas** aceita apenas artigos inéditos e exclusivos, que não tenham sido publicados e nem que venham a ser publicados em outro veículo.

A ordem em que aparecem os **nomes dos autores** poderá ser alfabética quando não houver prioridade de autoria, identificando autores, orientadores, professores de metodologia ou conclusão de curso. Havendo prioridade de autoria do artigo, a ordem de colocação dos nomes corresponderá ao primeiro nome sendo o autor principal, e os demais na ordem hierárquica de importância.

No caso de haver **fotos de pessoas**, os autores deverão providenciar documento de autorização, bem como respeitar a regra de desfocar a imagem – impossibilitando a identificação – do rosto quando se tratar de menores de 18 anos. (art. 5º, inciso X, da constituição federal de 1988).

Em caso de aceite do artigo para publicação, os autores deverão assinar o **Termo de Aceite de Publicação**, disponível no site da revista. Se o trabalho envolver **pesquisa com seres humanos ou outros animais**, deverá ser mencionado o número do processo de autorização pelo Comitê de Ética em Pesquisa, humano (CEAA) e animal (CEUA (Comitê de Ética na Utilização de Animais)).

Os artigos deverão **conter necessariamente entre 8 e 15 páginas** contando com as referências. Para as normas de formatações gerais dos artigos, a revista **eHumanitas** terá como padrão as normas fundamentadas na ABNT

Contato

Postagem e endereço eletrônico

Os artigos originais devem ser encaminhados para o endereço eletrônico **ehumanitas@unisalesiano.com.br**

Sumário

Administração

A importância da aplicação do *Benchmarking* para o aumento da competitividade organizacional: Carlos Eduardo Marasca Danelucci, Felipe Alvares Barbosa, Priscilla Aparecida Vieira de Moraes e Cleide Henrique Avelino.

Análise dos Índices Financeiros de Liquidez na empresa Magazine Luiza: Bruno Rocha Trindade Marçal, Lucas Nilton Ceicento, Fabiane Cristina Spironelli e Cleide Henrique Avelino.

Motivação no Ambiente Organizacional: Brenda Roberta Carvalho, Kaique Amado Martins, Silvio Mandarano Scarsiotta e Cleide Henrique Avelino.

O Plano de Negócios como ferramenta para o sucesso do Empreendedorismo: Anieli Garcia Crespo, Gabriel Henrique Pavani, Geovana Beatriz Alves Dutra, Marcos Cesar Bottaro e Cleide Henrique Avelino.

Ciências Contábeis

Auditoria Externa em uma Cooperativa Médica: Alfredo José Diogo de Sousa, Luana Pacchioni Marques da Costa, José Carlos Lorenzetti, Cleide Henrique Avelino e Fabiane Cristina Spironelli.

A obrigatoriedade do setor fiscal para uma indústria sucoenergética: Beatriz Bego Delgado, Gabriéli Teixeira de Araújo, Rafaela Silva Rocha, Celso Roberto Dias, Cleide Henrique Avelino e Fabiane Cristina Spironelli.

Contabilidade de Custos Aplicada no Controle de Estoque: Marcelo Nascimento Sousa, Gabriel Marcos Coronado Vitorino, José Carlos Lorenzetti, Cleide Henrique Avelino e Fabiane Cristina Spironelli.

Direito

A obrigatoriedade da pensão alimentícia e o direito sucessório em se tratando de paternidade socioafetiva no Brasil: Jéssica Stephanie da Silva Santos Fontes, João Georgeton Barbosa da Silva, João Geraldo Nunes Rubelo e Helton Laurindo Simoncelli.

A relação da violência obstétrica e a responsabilidade jurídica do profissional no Brasil: Aline Bonfim Santos, José Antônio Pancotti Júnior, João Geraldo Nunes Rubelo e Helton Laurindo Simoncelli.

A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho no Brasil: Ediolaine Campanholi Machi, Arnaldo Gaspar Edi, João Geraldo Nunes Rubelo e Helton Laurindo Simoncelli.

Aspectos e peculiaridades da adoção e do reconhecimento da filiação por socioafetividade: Carolina Laleska Brito, Cibele Rodrigues, João Geraldo Nunes Rubelo e Helton Laurindo Simoncelli.

Psicologia

Motivação e desmotivação: fatores que influenciam na atividade laboral da enfermagem: Renata Silva Santos e Vivian Aline Preto.

Uma revisão de literatura sobre adaptação psicológica escolar durante a pandemia: Gabriela Aguiar Zamboti, Mariana Ruy Santos, Nicolly da Silva Arzani e Marcela Umeno Koeke.

ADMINISTRAÇÃO

A importância da aplicação do *Benchmarking* para o aumento da competitividade organizacional

The importance of applying Benchmarking to increase organizational competitiveness

Carlos Eduardo Marasca Danelucci¹
Felipe Alvares Barbosa²
Priscilla Aparecida Vieira de Moraes³
Cleide Henrique Avelino⁴

RESUMO

No contexto atual, as empresas buscam se manter em um mercado competitivo e crescente, tentando compreendê-lo a fim de estabelecer metas para a melhoria de seus processos. Nesse sentido, se insere a técnica do *Benchmarking*, que auxilia empresas para alcancem suas metas e aprimorem novas técnicas de processos para aumentar a lucratividade de seus serviços ou produtos. O artigo teve como objetivo, investigar sobre a aplicação do *Benchmarking* nas organizações, analisá-lo como técnica de gestão no ambiente corporativo e como estratégia competitiva organizacional. A metodologia foi revisão da literatura somada ao Estudo de Caso de uma empresa no setor de alimentos e bebidas mostrando a importância da sua aplicação, e os benefícios que essa técnica pode trazer para as empresas. **Palavras – chave:** *Benchmark*; *Benchmarking*; Competitividade.

ABSTRACT

In the current context, companies seek to maintain themselves in a competitive and growing market, trying to understand it in order to establish goals for improving their processes. In this context, the Benchmarking technique is inserted, which helps these companies to reach their goals and learn new process techniques to increase the profitability of their services or products. The article aimed to investigate the application of Benchmarking in organizations, to analyze it as a management technique in the corporate environment and as an organizational competitive strategy. The methodology was a literature review and a case study of a company in the food and beverage sector, showing the importance of its application and the benefits that this technique can bring to companies. **Keywords:** *Benchmark*; *Benchmarking*; Competitiveness.

Introdução

O *Benchmarking* é uma ferramenta usada para comparação de empresas e como elas funcionam, buscando fazer uma análise em uma empresa do mesmo ramo

¹Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

²Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

³Administradora: Especialização em Engenharia de produção; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

⁴Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

para se obter resultados positivos e assim aumentar a competitividade da empresa no mercado.

Assim, as empresas procuram cada vez mais aprimorar técnicas de competitividade, pois, disso depende a sua sobrevivência no mercado. Neste contexto se insere a importância da técnica do *Benchmarking*, que funciona para que as empresas consigam alcançar suas metas e possam aprender novas técnicas de processos e como resultado final aumentar a lucratividade de seus produtos e serviços.

Fazer uso de tais técnicas estratégicas não é somente uma vantagem competitiva sobre os concorrentes, e sim um ponto muito importante para que a empresa consiga se manter em um mercado, nos dias atuais, demasiadamente. Todas as empresas possuem como objetivo o sucesso e a permanência no mercado. A partir disso, este artigo teve como objetivo, investigar o referencial teórico sobre a aplicação do *Benchmarking* nas organizações, enquanto técnica de gestão no ambiente corporativo e usado para o aumento da competitividade organizacional. Os objetivos específicos foram os seguintes: identificar, na revisão bibliográfica, os benefícios que o *Benchmarking* pode oferecer para as empresas; identificar os tipos de *Benchmarking*, as etapas de aplicação e demonstrar uma empresa *Benchmark* em seu segmento de mercado.

Seguindo o pressuposto teórico, que orienta sobre a aplicação da técnica do *Benchmarking* no mundo dos negócios, esta deve ser planejada utilizando melhores práticas de organizações, o que pode trazer benefícios para as empresas e torna-las mais competitivas em seu segmento de atuação, pois as empresas estão em busca de inovações para seus produtos e serviços.

Foi realizado um Estudo de Caso na empresa que é *Benchmark* no ramo de bebidas, sendo a maior cervejaria do mundo, estando presente em dezenove países.

Para a elaboração deste trabalho foram utilizadas pesquisas bibliográficas de artigos da internet e em livros procurando informações sobre a técnica de *Benchmarking* e sobre sua aplicação em um mercado competitivo.

Benchmarking

De acordo com o Dicionário Dicio (2021), o termo *Benchmarking* é originário da língua inglesa e deriva da palavra *Benchmark* que significa referência. A ferramenta do *Benchmarking* funciona para as empresas como um resultado a ser atingindo, fazendo assim com que se aperfeiçoem no mercado e sempre olhem as empresas que estão no topo, tentando criar um estudo de planejamento, que de alguma forma contribuirá na questão de sua lucratividade e da qualidade no seu ramo de negócio. Também devem olhar para as demais empresas e pensar em diferentes ideias na hora do seu planejamento e, em consequência disso, colocar em ação para averiguar sobre qual será a sua eficácia diante dos novos desafios.

Os benefícios que o *Benchmarking* fornece para as empresas

A técnica do *Benchmarking* possui como objetivo ficar na liderança, aprimorar recursos e potencializar os retornos financeiros, não apenas copiar processos. O *Benchmarking* procura por empresas que possuem as melhores práticas em seus processos, do modo a não ser uma cópia, e sim inovar nos processos identificados. Segundo Souza (2018) a técnica do *Benchmarking* é utilizada como forma de auxílio para implementar as melhores práticas dentro da organização, assim sendo, é uma técnica de examinar os processos da organização concorrente e compará-los, e que este processo esteja sendo aplicado da melhor forma na própria empresa ou em outra organização, visando em melhorias positivas, como resultado final dentro da organização.

O *Benchmarking* dentro das organizações permite fazer uma análise de mercado e observar de forma mais ampla seus concorrentes. Dessa forma, analisando como eles trabalham com os seus produtos e serviços, e de que maneira aplicam seus processos. Com o objetivo de aprimorar recursos e potencializar os retornos, a técnica é associado com a alta performance financeira. Entretanto é necessário para se obter as melhores práticas e assim conhecer as tendências corporativas, e ter uma segurança para tomar as próprias decisões.

Para Camp (1998), neste contexto, o *Benchmarking* contribui para que as empresas assimilem as boas práticas de produtos, processos dos concorrentes ou de outros tipos de negócios. Essa prática visa aumentar a eficiência das empresas e alcançar diferenciais competitivos dentro do mercado, além disso possibilita para que os erros cometidos anteriormente não se repitam novamente dentro da

empresa.

As informações coletadas para melhorias pontuais e para o desenvolvimento de estratégias novas, se tornam possíveis a partir do *Benchmarking*, pois a equipe pode descobrir maneiras novas para otimizar custos para aumentar a lucratividade do negócio. Além disso, esclarece quais foram as estratégias da concorrência que não obtiveram êxito, fazendo com que não se repita novamente nos negócios.

A ideia central do *Benchmarking*

A ideia central da técnica do *Benchmarking* é buscar as melhores práticas da administração, um processo contínuo de medição de produtos, serviços e práticas comparados às empresas reconhecidas pelo mercado como líderes no ramo de atuação. A técnica do *Benchmarking* é um método de procurar os melhores processos, ideias novas e processos de operações mais eficazes, que consigam levar a empresa em um nível superior.

Assim, o *Benchmarking* objetiva maximizar a utilização do tempo e minimizar a utilização de recursos em pesquisas e desenvolvimentos de produtos e serviços, possibilitando a busca constante e insaciável de novos processos, com maior qualidade. Dessa forma, a interação das melhores práticas, o tempo exíguo e a redução de despesas com pesquisa e desenvolvimento resultam numa vantagem competitiva excepcional para as entidades. (SCHMIDT, 2006, p. 152)

É uma técnica que possui o tempo como aliado, pois as mudanças, novas ideias e novos processos aparecem a todo momento, e certa maneira, o tempo é muito versátil quando relacionado ao desempenho no mundo dos negócios, porque para se investir em recursos para aprimorar as empresas ou desenvolver novas práticas exige tempo e dinheiro. Portanto, o *Benchmarking* busca excelência operacional, monitoramento da concorrência, comparação de desempenho, de resultados e melhorias dos processos.

Os três tipos de *Benchmarking*

Para Spendolini (1993), existem três tipos de *Benchmarking* o interno, o competitivo e o funcional, conforme descritos a seguir:

a) O *Benchmarking* interno é elaborado dentro da própria empresa, porque, com essa prática, é possível fazer uma análise dentro da empresa, cujo o objetivo é buscar melhorias e obter um autoconhecimento sobre a empresa. É uma forma de expandir as melhores práticas dentro da empresa para que outros setores se beneficiem desse conhecimento interno.

b) O *Benchmarking* competitivo é aquele que faz uma comparação contínua do desempenho da concorrência e procura fazer melhorias nos setores. Prática necessária para se obter um maior desempenho competitivo das empresas.

c) O *Benchmarking* funcional orienta que a empresa supere as metas e se iguale ao desempenho da empresa que é líder no setor de mercado. A ideia é analisar os melhores e não apenas os setores, mas novas práticas pelo mundo.

O *Benchmarking* e a competitividade entre as empresas

O termo *Benchmarking* pode ser chamado de avaliação competitiva o qual teve seu conceito desenvolvido pelos japoneses, que faziam uso do termo *dantotsu*, que significa ser o melhor dos melhores. (RIBEIRO, 2016).

A primeira empresa ocidental a adotar essa prática foi a Xerox, que comparou seus produtos e processos das fábricas americanas com a empresa japonesa Fuji-Xerox, pertencente ao grupo, e posteriormente com outras empresas japonesas concorrentes. No ano de 1989, a empresa Xerox Corporation utilizou *Benchmarking* competitivo. A palavra competitiva foi amplificada para não somente significar comparação diretas com concorrentes, por sua vez, significando também como vantagem competitiva. (SLACK *et al.*, 1999 p. 448)

O autor acima relata que a pioneira em *Benchmarking* foi a empresa Xerox, que criou o mercado original de copiadoras. Nos anos 80 a ameaça de novos concorrentes no setor de copiadoras japonesas, levou a empresa Xerox procurar novas alternativas para melhorias de processos, um estudo analisou que havia a necessidade de novas mudanças, então a Xerox decidiu fazer uma análise internamente, na qual ficaram chocados com os resultados, um de seus concorrentes estavam vendendo as máquinas pelo preço de custo da Xerox.

A análise feita descobriu que quando comparada com a sua rival a Xerox possuía mais fornecedores, porém, a linha de produção demorava mais para colocar

os produtos no mercado. A técnica de *Benchmarking* mostrou à empresa Xerox que a produtividade teria que crescer todo ano para alcançar seus rivais e se manter em primeiro lugar no mercado.

O *Benchmarking*, em linhas gerais, seria uma espécie de orientação para se estabelecer padrões de desempenhos, enquanto a fase operacional ajuda a entender as melhores práticas e métodos de operações, isso tudo ajuda atingir seus objetivos de desempenho. (SLACK *et al.*, 1999 p. 448)

***Benchmarking* usado para se manter no mercado**

O *Benchmarking* é exatamente uma análise de serviços, produtos, processos, metodologia ou qualquer prática empregada no segmento que a empresa atua, a fim de criar novos pontos de referências. Dessa maneira, conseguir identificar o que está funcionando e o que não está dentro do mercado. Este processo ajuda tanto as empresas de pequeno porte como de grande porte.

Consiste em uma técnica para orientar as empresas a identificarem quais as mudanças que devem ser feitas. Com base nisso é possível relacionar o *Benchmarking* como técnicas estratégicas para implantação de novos processos, planejamento de ações e determinação dos processos a serem avaliados, a partir das metas definidas. Contudo, pode ser utilizado nos diversos setores dentro da empresa e que se assemelha a uma técnica de estratégia. (CAMP, 1998)

Com o *Benchmarking* estratégico prioriza-se analisar as principais competências da empresa e da empresa concorrente, onde essa estratégia tem o objetivo de mostrar quais os indicadores de desempenho dos processos e quais são os pontos fortes e fracos que a empresa possui, logo em seguida fazem uma comparação com as empresas concorrentes para que haja uma análise e ocorra o estabelecimento de metas. Com o a técnica do *Benchmarking* a empresa consegue compreender a necessidade de realizar certas mudanças.

Planejamento e *Benchmarking*

Segundo Oliveira (1995), o objetivo do planejamento pode ser definido como desenvolvimento de processos, novas técnicas e novas atitudes administrativas, que proporcionam uma análise futura de decisões presentes, em favor dos objetivos

empresariais a fim de facilitar a tomada de decisões e, conseqüentemente, aumentar as chances de a empresa atingir as metas estabelecidas.

Para Souza (2018), antes de se fazer a aplicação do *Benchmarking* é necessário analisar se realmente é uma boa escolha. O processo da aplicação da técnica do *Benchmarking* começa com a identificação da necessidade de melhoria e por qual estratégia a ser tomada.

As etapas para aplicação do *Benchmarking*

A primeira fase da aplicação do *Benchmarking* é identificar as empresas que possuem as melhores práticas e, a partir disso, elaborar negociações para troca de experiência. Nesta etapa, o objetivo principal é buscar todas as informações referente aos processos que possam ser comparados, coletando dados sobre o desempenho, com dados quantitativos ou qualitativos, sobre como as atividades são praticadas e quais os problemas evidentes.

Para Ribeiro (2016) o *Benchmarking* pode ser feito de forma específica, por meio de análise das práticas da empresa concorrente e pela troca de informações sobre esses processos. Todavia, o *Benchmarking* possui uma forma mais objetiva de fazer comparações por meio de indicadores de desempenho.

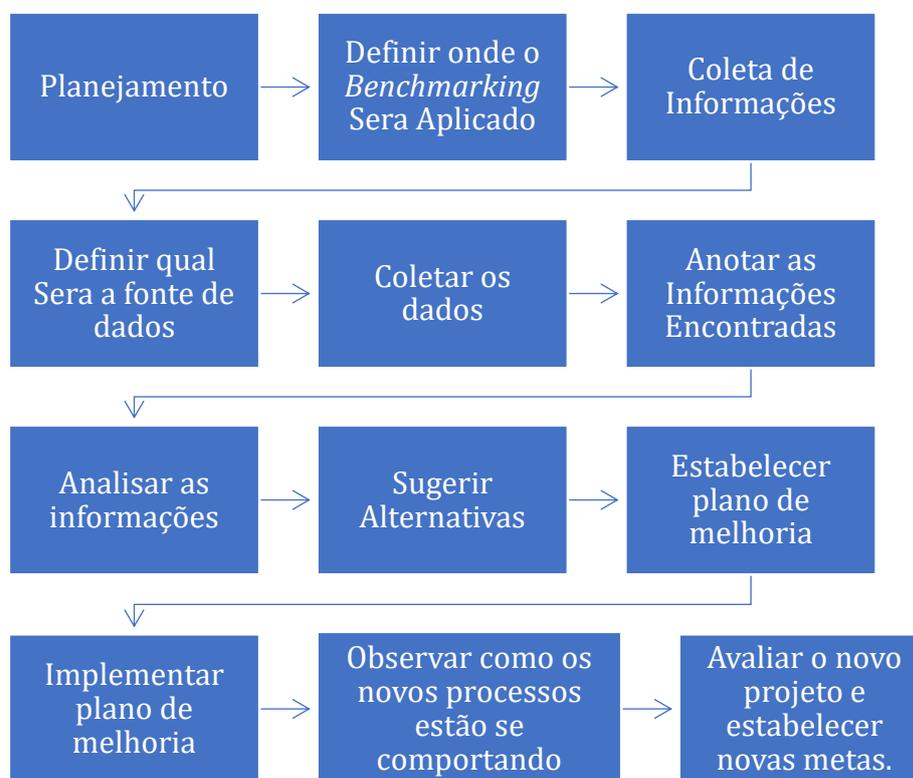
Notoriamente, deve se pensar antecipadamente quais as vantagens irão ser propostas para obtenção das melhores práticas. A troca de informações de empresas que não são concorrentes torna o processo mais fácil, porém, conhecer tais práticas dos concorrentes é um enorme desafio. É de extrema necessidade possuir um sistema de informações que facilite o processo de desenvolvimento de estratégias competitivas. Quanto mais informações sobre o processo e quais são as limitações, a equipe conseguirá se sair melhor na exploração da empresa concorrente.

A próxima etapa da técnica do *Benchmarking* é a coleta de dado, onde existem inúmeras fontes e sites para a coleta de dados, na qual as principais fontes de pesquisas de dados podem ser pelos clientes e fornecedores da empresa que está sendo analisada, podendo fazer a utilização de fontes públicas, tais como, jornal, relatórios publicados e via internet, cujo o objetivo é conhecer os processos, as práticas e conseguir identificar o que as empresas concorrentes fazem de diferente. (RIBEIRO, 2016)

Após estas duas etapas mencionadas para implementação do *Benchmarking* são necessárias analisar os relatórios e os processos coletados e que são utilizados por essas empresas concorrentes, dados que podem ser analisados pela alavancagem financeira, custo médio ponderado de capital e retorno sobre o investimento.

Finalizando esta etapa, espera-se obter melhorias dentro da empresa, baseando-se nas informações analisadas da empresa concorrente. Desse modo, é possível tomar uma decisão assertiva, baseando-se em resultados concretos dessas empresas concorrentes, seja aplicando-os de forma semelhante ou adaptando-os. Na sequência (Figura 1), estão as etapas de aplicação:

Figura 1: Etapas da aplicação do *Benchmarking*



Fonte: Adaptada de Ribeiro, (2016).

Ribeiro (2016) complementa que apesar dessas fases serem demandadas para que um processo de *Benchmarking* seja realizado, o formalismo e o rigor que está avançado em cada um deles é considerado bastante variável. Dependendo do tipo de *Benchmarking*, a identificação do objeto para melhoria, são fontes de

informações e os parceiros podem ser rápidos, dispensando assim maiores formalismos do método.

Muitas das vezes, o *Benchmarking* acontece de forma acidental, ou seja, não planejada, portanto, pode acontecer de uma ação na melhoria de um produto ou de algum processo para ser concebida a partir de uma troca de informações com o seu próprio cliente, também por um fornecedor, ou até mesmo por um colega de profissão. Desta maneira, inúmeras decorrentes de *Benchmarking* podem não ter seguido esse roteiro.

A técnica de *Benchmarking* não é espionagem mas sim uma estratégia competitiva de buscar um processo para poder administrar melhor e para que a empresa se mantenha no mercado. Na aplicação do *Benchmarking* podem ser encontradas grandes dificuldades na qual está relacionada a ética do trabalho, compartilhar tais informações na coleta de dado pode acabar prejudicando o sigilo industrial. Algumas empresas possuem termo de confidencialidade quando fazem a contratação dos colaboradores, regras que protegem as técnicas utilizadas, muito dessas empresas não colaboram na coleta de dados para que o *Benchmarking* seja aplicado.

É importante reforçar que a técnica do *Benchmarking* consiste na troca de informações e conhecimento considerado público, onde não somente a empresa que está aplicando a técnica do *Benchmarking* pode se beneficiar, mas a empresa em que está fornecendo os dados pode encontrar novas ideias de processos.

Estudo de Caso de uma organização que é *Benchmark* em seu segmento de mercado

Foi realizado um Estudo de Caso na empresa que é *Benchmark* do ramo de bebidas, além de ser a maior cervejaria do Mundo, está presente em dezenove países e com mais de trinta marcas de cervejas diferentes, as informações foram retiradas do próprio site oficial da empresa. No entanto, a empresa não produz apenas cervejas, mas também como águas e refrigerantes, é conhecida como uma empresa líder na aplicação do *Benchmarking*, além disso a empresa busca se renovar sempre com as tecnologias de mercado para continuar em primeiro no mercado atual e para oferecer os melhores produtos aos seus consumidores.

A forma como a empresa trabalha é em busca de resultados financeiros, e ser a melhor vista aos olhos no mercado competitivo e aos olhos de seus consumidores. Buscando sempre em inovar, a empresa lançou um Aplicativo chamado BEES para ajudar tanto o médio quanto o pequeno varejista nas suas compras, e esse aplicativo já atende uma porcentagem de mais de 60% na base de clientes ativos da empresa, e grande parte dos pontos de vendas recomendam positivamente o aplicativo BEES por conta de sua alta eficiência.

A produção se inicia pela seleção dos ingredientes, destacando os melhores, como maltes mais fortes ou menos para o gosto da cerveja, e moendo os nutrientes para se tornar disponível para a fermentação e depois partindo para maturação para dar aroma e o sabor e nos últimos pontos vai para filtração e degustação.

Na empresa, a ética é um dos principais valores e também a base para se construir uma empresa forte e sustentável, tendo harmonia entre seus funcionários, tanto que nesse quesito a empresa está entre as dez melhores empresas para se trabalhar. Com um serviço de responsabilidade e objetivos comuns e seguindo os padrões éticos que se encontra nas regras da empresa.

Nesse Estudo de Caso, foi possível analisar que o *Benchmarking* é uma ferramenta importante para que uma empresa consiga crescer no mercado, pensando em novas tecnologias e mirando sempre nas empresas que são referência de mercado, não apenas copiando elas, mas buscando se reinventar e reunir novos planos para conseguir atrair mais consumidores, fazendo isso investindo em qualidade para seu consumidor final.

A aplicação da técnica de *Benchmarking* fez com que a empresa analisada tivesse um desempenho não somente pelo processo de gestão realizado para observar o mercado, mais também pelos objetivos em trazer um método mais eficaz. Podendo ser concluído neste Estudo de Caso que o *Benchmarking* é uma estratégia competitiva cujo o objetivo é melhorar seus processos e continuar no mercado em que está inserido.

Conclusão

Entende-se que a aplicação do *Benchmarking* colabora para que as empresas, façam um diagnóstico e uma análise em uma ou mais empresa, preferencialmente,

do mesmo ramo, mas também novas práticas no mercado em que atuam, ou identificando novos avanços tecnológicos.

Portanto, é uma maneira de descobrir qual é o melhor tipo de desempenho a ser alcançado, por meio da identificação de falhas nos processos de uma organização, buscando realizar melhorias e obter vantagem competitiva. Com os resultados obtidos, ambas as empresas se beneficiam com os resultados e utilizam as melhores práticas das empresas *Benchmarks* do mercado.

Durante a pesquisa, os objetivos foram alcançados, sendo que, ao responder à problemática ficou entendido que o uso da técnica *Benchmarking* potencializa a competitividade organizacional. O pressuposto teórico foi confirmado, pois, o *Benchmarking* se mostrou uma estratégia relevante para potencializar a competitividade entre as empresas, resultando em melhorias e aprimoramento dos seus processos e práticas.

Referências Bibliográficas

Ambev - **Companhia de Bebidas das Américas**. Disponível em: <https://www.ambev.com.br/sobre/>. Acesso em 19 set 2021.

CAMP, Robert C. **Benchmarking: o caminho da qualidade total**. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 1998.

DICIO [online]. 2021. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/benchmarking/>. Acesse em: 20 ago. 2021.

Navita – Disponível em: <https://navita.com.br/blog/Benchmarking-qual-sua-importancia-para-o-sucesso-empresarial/> acesso em 06 de set de 2021.

OLIVEIRA, Djalma P. R.. **Planejamento Estratégico**. 22. ed. São Paulo; 2. ed. Atlas, 1995.

RIBEIRO, Carlos L. C.. **Gestão da Qualidade - Conceitos e Técnicas**, 3. ed. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597006438/>. Acesso em: 04 ago. 2021.

SCHMIDT, Paulo; SANTOS, José. L.; Martins, Marcos A.. **Avaliação de empresas: foco na análise de desempenho para o usuário interno: teoria e prática**. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522488384/>. Acesso em: 02 ago. 2021.

Slack, Nair *et al.*. **Administração da Produção**. São Paulo. Atlas. 1999.

SOUZA, Nelson A. D. **Logística Empresarial**. 2. ed. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597015553/>. Acesso em:
11 ago. 2021.

Análise dos Índices Financeiros de Liquidez na empresa Magazine Luiza

Analysis of financial liquidity ratios at Magazine Luiza

Bruno Rocha Trindade Marçal¹

Lucas Nilton Ceicento²

Fabiane Cristina Spironelli³

Cleide Henrique Avelino⁴

RESUMO

A Administração Financeira contribui para empresa solucionando os problemas financeiros e econômicos, ou seja, maximizando a riqueza da organização. O objetivo desse trabalho foi aplicar os índices financeiros de liquidez na empresa Magazine Luiza. Contudo, com essas ferramentas, foi possível avaliar a capacidade de pagamento de curto e longo prazo, oferecendo uma visão ampla da situação econômica e financeira da instituição. Ao realizar a análise dos indicadores financeiros, e apurar os resultados, desse modo, será efetuado a tomada de decisão perante os fatos. Foi executado uma metodologia de pesquisa bibliográfica e um Estudo de Caso, com base nas demonstrações financeiras da empresa Magazine Luiza, do ramo varejista.

Palavras – chave: Administração Financeira; Análise; Índices.

ABSTRACT

Financial Administration contributes to the company by solving financial and economic problems, that is, maximizing the organization's wealth. The objective of this work was to apply the financial liquidity ratios at Magazine Luiza, with these tools it was possible to assess short and long-term payment capacity, offering a broad view of the institution's economic and financial situation. When carrying out an analysis of the financial indicators, and ascertaining the results, in this way, decision-making will be carried out on the facts. A bibliographic research methodology and a Case Study were developed, based on Magazine Luiza's accounts of the important branch.

Keywords: Financial Administration, Analysis, Indices.

Introdução

A Pesquisa Bibliográfica e o Estudo de Caso sobre os índices financeiros de liquidez na empresa Magazine Luiza fundamentaram este estudo que objetivou analisar a referida empresa, empresa com fins lucrativos, que constantemente, busca a maximização de lucro, e por esse pensamento, almeja profissionais

¹ Acadêmico do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Acadêmico do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

³ Contadora; especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do centro universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Contadora; especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do centro universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

qualificados, ferramentas de desempenho e bons gestores para as tomadas de decisões assertivas, pois são esses meios que tornam essa conquista possível.

A empresa necessita de gestores bons, capacitados e de ações bem intencionadas para assim controlar, planejar e utilizar os recursos da empresa da melhor maneira. Face a isso, a abordagem sobre a Administração Financeira consistirá em indicar a sua importância, as funções realizadas e as principais ferramentas de utilização do gestor, para assim organizar as atividades financeiras da empresa. Assim, esses profissionais devem estar comprometidos com a proposta da corporação, e com a habilidade de gerenciamento e organização desenvolvidas para atender bem ao principal foco da entidade, o cliente.

O trabalho abordará o significado e a importância de cada índice financeiro de liquidez, como também o papel de cada um ao auxiliar a empresa em sua capacidade de liquidação frente as suas obrigações a curto e longo prazo. Dessa forma, ao utilizar a análise, por meio dos indicadores financeiros de liquidez foram identificados alguns dos fatores que podem interferir no desfecho positivo ou negativo do fluxo da empresa.

Através da análise das demonstrações contábeis pode-se diagnosticar a saúde financeira de uma empresa em determinado momento, e para isso foram elaborados os indicadores financeiros de liquidez, retirado das informações do Balanço Patrimonial e outras demonstrações do Estudo de Caso na empresa Magazine Luiza. É importante comparar os resultados dessas contas aos anos anteriores para uma avaliação da situação da companhia.

Foram abordados também, os indicadores financeiros de liquidez, identificando a real situação financeira da empresa no ano de 2020 comparado ao ano de 2019, produzindo um parecer, para que possa identificar de maneira fácil as dificuldades reais, e assim orientar o gestor na tomada de decisão. No sentido, de cumprir com os objetivos gerais e específicos, foi utilizada a Metodologia de Pesquisa Bibliográfica e o Estudo de Caso, com base nas demonstrações financeiras da empresa Magazine Luiza S/A, do ramo varejista com sede em Franca, São Paulo.

Os objetivos do trabalho foram conhecer, aplicar e analisar os índices financeiros de liquidez na empresa Magazine Luiza a fim de confirmar a hipótese de que a aplicabilidade dos mesmos traz vantagens, abrindo variedades de opções e estruturando seu planejamento para tomadas de decisões seguras.

Introdução à Administração Financeira

A Administração Financeira é um conjunto de ferramentas que auxilia o gestor da empresa a entender toda situação econômica, tendo como objetivo a maximização dos lucros. Sendo assim, o administrador financeiro é o encarregado de potencializar os resultados da organização, aumentando a riqueza de seus proprietários. (HOJI, 2017).

O papel desse cargo é o de planejar os recursos da empresa, levantando as receitas necessárias para suas operações e se responsabilizar pela aplicação eficaz desses recursos. Tendo a importância vital para todos os setores da administração.

“O objetivo da administração financeira é maximizar a riqueza dos acionistas da empresa. O administrador financeiro é o principal responsável pela criação de valor e pela mitigação de riscos e, para isso, se envolve nos negócios como um todo.” (LEMES JUNIOR; RIGO; CHEROBIM, 2016, p. 01).

Os investidores ou proprietários esperam que o capital investido seja valorizado e que produza um retorno compatível com o risco assumido. Portanto, o Administrador Financeiro é o responsável para resolver a escassez de recursos, voltado para a criação de riquezas, tendo com o objetivo principal, a potencialização dos lucros de seus acionistas, podendo coordenar e planejar todo o setor de finanças.

Objetivo e Funções da Administração Financeira

O principal objetivo da Administração Financeira é captar capital, sendo capaz de administrar os recursos disponíveis para criar resultados financeiros e econômicos, o que garante a continuidade da empresa, criando valor aos seus proprietários. Entretanto, não basta apenas criar resultados, é necessário transformar esse capital em bens ativos, eliminando todo o passivo, para assim, criar uma melhor estratégia com relação ao futuro da empresa.

A Administração Financeira ocorre em empresas de todos os portes, naturalmente os enfoques são diferentes, mas os princípios de transparência e maximização de resultados devem estar presentes desde a microempresa até as grandes empresas. (LEMES JUNIOR; RIGO; CHEROBIM, 2016, p. 03)

Portanto, a Administração Financeira tem como finalidade a criação de valor como seu objetivo maior. Mas também, criar um Planejamento Financeiro para identificar problemas futuros e ter um controle de seu ativo e passivo, assim podendo avaliar o desempenho financeiro com o auxílio de indicadores financeiros de liquidez.

Função do Administrador Financeiro na tomada de decisão

O Administrador Financeiro tem como sua principal característica guiar a empresa por meio de dados reunidos pelo contador, sendo o papel do contador fornecer informações consistentes e bem estabelecidas com facilidades de ser interpretadas e para que as tomadas de decisões sejam precisas para administrador. Contudo, a função deste é a de identificar a situação da empresa por meio de análise e planejamento. Conseqüentemente, através de relatórios financeiros ele avalia todas as atividades da empresa, sendo crucial nas decisões estratégicas em busca de melhores resultados.

Essa função transforma os dados recebidos de maneira que possa identificar a posição financeira da empresa. E assim, avaliar as necessidades e determinar que tipo de financiamento deve ser feito para o aumento da produtividade e consistência da mesma.

“Análise, planejamento e controle financeiro consiste em coordenar, monitorar e avaliar todas as atividades da empresa, por meio de relatórios financeiros, bem como participar ativamente das decisões estratégicas, para alavancar as operações.” (HOJI, 2017, p. 07).

Fazendo o uso do planejamento, o administrador financeiro por meio de todas as informações adquiridas, selecionará as opções mais benéficas identificadas na empresa, buscando a melhor rentabilidade e, por meio do controle financeiro, identificar as entradas e saídas, verificando os desvios ocorridos e recomendando medidas corretivas quando exigidas.

Principais Ferramentas da Administração Financeira

Dentro da Administração Financeira existem recursos aplicadas nas Demonstrações Contábeis e Financeiras que auxiliam o gestor na tomada de decisão, sendo as mais conhecidas: BP e DRE são Demonstrações e não ferramentas. As ferramentas são os índices da Administração Financeira aplicados nas Demonstrações do BP e DRE. Em resumo, existem diversas ferramentas que permitem que o Administrador organize as atividades financeiras da empresa.

O Balanço Patrimonial - BP é uma demonstração contábil que simboliza todos os bens e direitos da empresa e suas obrigações. É um parecer que visa apresentar a situação financeira da organização em um determinado período e reflete a circunstância estática do negócio, composto pelo: o Ativo, o Passivo e o Patrimônio Líquido - PL.

Essa demonstração é uma das mais importantes e utilizadas pelos administradores, porque é indiscutível o melhor levantamento das finanças empresariais. O BP é onde se registra todos os ativos e passivos do negócio, gerando o PL que é a diferença entre eles na empresa, ou seja, é seu capital (PROCENGE, 2021).

O ativo inclui os bens e direitos da empresa, como dinheiro em caixa, vendas a receber e bens materiais. O passivo representa as obrigações, ou seja, as contas a pagar, os fornecedores e as despesas operacionais. Já o Patrimônio Líquido é a parte relativa aos sócios, aqueles recursos financeiros e materiais aportados para criar a companhia. (PROCENGE, 2021)

Através desse demonstrativo é possível avaliar seus bens, analisar seu patrimônio, compreender qual é a real situação financeira, contábil e econômica do seu negócio, para então, assegurar as informações necessárias para atuar diante das circunstâncias que podem comprometer o andamento da organização.

A Demonstração do Resultado do Exercício - DRE é uma demonstração financeira com intuito de mapear a empresa, considerando receitas, custos e tributos. Por meio desses dados, a empresa entenderá o que é custo e o que são despesas, a partir desse estudo é possível compreender melhor sobre a organização, definindo estratégias valiosas de rentabilidade. Geralmente feita uma vez ao ano, com objetivo de publicar os resultados do exercício que se encerrou.

Além disso, a análise da DRE tem como fundamento comparar resultados da empresa com outras semelhantes, ou seja, poderá fazer um padrão de desempenho

-*benchmark*, analisando se há a necessidade de melhorar algum ponto do negócio. (PROCENGE, 2021).

Relação entre a Demonstração de Resultado e as atividades empresariais

A DRE tem o papel de gerir cada processo que compõe o resultado líquido empresarial em um exercício através da apuração das receitas, despesas e custos, gerando informações suficientes para tomada de decisão.

As atividades empresariais estão relacionadas ao produto ou serviço, economia e lucratividade da organização. Através da DRE esses resultados ficam em evidência, podendo avaliar a capacidade de pagamento de uma entidade e quando necessário, gerar mudanças na administração para melhores resultados. Dessa forma, a DRE expõe a real situação da empresa, dando possibilidades de mudanças e crescimentos.

De forma geral, as atividades empresariais que não sejam de investimentos ou de financiamentos correspondem a atividades operacionais. As atividades operacionais são executadas em função do objetivo social da empresa, e geram as receitas e despesas operacionais. (HOJI, 2017)

Portanto, as atividades empresarias estão relacionadas às finanças e investimentos que ajudam a empresa a sobreviver a longo prazo. Por outro lado, as atividades operacionais são referentes a venda e fornecimento de produtos e serviços, que geram a maior parte do fluxo de caixa de uma empresa.

Índices Financeiros de Liquidez

Os índices financeiros de liquidez avaliam a capacidade de pagamento da empresa em solvência das dívidas de curto e longo prazo, revelando a solvência geral da organização. Segundo Zanluca (2014), sendo de grande importância para a continuação da empresa, as variações destes índices devem ser motivos de estudos para os gestores.

Os índices de liquidez mostram a situação financeira da empresa. Caso os valores não estejam ajustados para o valor da data do balanço, um valor com vencimento no primeiro dia de um ano pode estar sendo comparado

em igualdade de condições com outro valor que vence no último dia do mesmo ano. Os valores traduzidos a valor presente minimizam esse tipo de problema. Quanto maior o índice, melhor. (HOJI, 2017, p. 294)

De maneira geral, as informações necessárias para a realização de uma análise financeira adequada é utilizar os elementos da DRE e do BL, com o intuito de identificar os riscos que ocorre para a organização. Por isso, ele age como um precursor de dificuldades financeiras devido a uma liquidez baixa ou em declínio, esses índices podem fornecer sinais antecipados de problemas de fluxo de caixa e insolvência iminente do negócio. Logo abaixo, o conceito de cada índice de liquidez.

Índices de Liquidez Corrente - ILC

O índice de liquidez corrente, um dos índices financeiros frequentemente citados, é um dos mais utilizados em análise econômico-financeira revelando o quanto a empresa poderá utilizar em recursos, e assim, pagar suas dívidas circulantes a curto prazo.

Na maioria dos casos, esse índice é considerado como o melhor indicador da capacidade de pagamento da empresa. O resultado do cálculo indica que a empresa tem \$ 1,61 de ativos conversíveis em dinheiro no curto prazo para liquidar cada \$ 1,00 de dívida de curto prazo. Mas esse índice também é resultante de diversos valores correntes de diferentes datas. (HOJI, 2017, p. 294)

$$\text{ILC} = \frac{\text{Ativo circulante}}{\text{Passivo Circulante}}$$

De modo geral, quanto maior o ILC maior a liquidez da empresa frente as suas obrigações de curto prazo. O administrador pode utilizar esse índice financeiro para a analisar e monitorar seu desempenho. Normalmente esses índices financeiros são calculados pela DRE e o BP no período de interesse. É calculado pela soma de todo ativo circulante dividido pelo total do passivo circulante. Indicando o percentual das obrigações de dívidas que podem honrar com seus ativos líquidos correntes.

Índices de Liquidez Seca - ILS

O índice de liquidez seca assemelha-se ao ILC, mas exclui o estoque, que costuma ser os menos líquidos dos ativos circulantes. Conforme citado por Lima (2019, p. 20), esse índice é uma medida mais rigorosa da liquidez da empresa, mostra o quanto a empresa poderá dispor de recursos circulantes, sem levar em consideração seus estoques, para fazer frente às suas obrigações a curto prazo.

Levando-se em conta que, para continuar operando, a empresa precisa ter pelo menos os estoques, e estes são mais difíceis de serem transformados em dinheiro imediatamente, ela consegue obter recursos para liquidar 90% das dívidas de curto prazo. (HOJI, 2017, p. 294)

$$\text{ILS} = \frac{\text{Ativo Circulante} - \text{Estoques}}{\text{Passivo Circulante}}$$

A liquidez baixa nos estoques ocorre devido a dois fatores principais, sendo eles: a falta de comercialização por serem produtos inacabados, e itens com propósito especial ou produtos assemelhados. Com isso, aumenta-se a dificuldade nas vendas, fornecendo um índice relativamente inferior aos outros. O segundo, ocorre pela forma que ele é comercializado, geralmente negociado a prazo. Assim, não exercendo como dívidas de curto prazo, tornando-se uma conta a receber antes de se converter em caixa.

Índices de Liquidez Imediata - ILI

Lima (2019) ressalta que o Índice de liquidez imediata, assim como os outros índices financeiros de liquidez, mede a capacidade financeira da empresa em honrar imediatamente seus compromissos de curto prazo, contando apenas com seus disponíveis, sendo eles, caixa ou bancos.

Esse índice indica quanto a empresa possui de recursos imediatamente disponíveis para liquidar compromissos de curto prazo. As disponibilidades são recursos imediatamente disponíveis, mas as obrigações de curto prazo podem estar compostas por dívidas que vencem em 15 dias, 30 dias, ou até 365 dias. (HOJI, 2017, p. 294)

$$\text{ILI} = \frac{\text{Disponível}}{\text{Passivo Circulante}}$$

Este índice ingressa como um índice complementar e que pode auxiliar nas análises financeiras mais estruturadas da liquidez, pouco utilizado e com o seu foco em mensurar a capacidade de arcar com suas dívidas no momento imediato. Representa o capital da empresa que pode ser utilizado imediatamente para as suas obrigações de curto prazo.

Liquidez Geral

A liquidez geral, ou índice de solvência geral, como seus índices de liquidez é uma medida de capacidade da empresa em honrar todas as suas exigibilidades, utilizando seus recursos circulantes de curto e longo prazo. (LIMA, 2019).

Este indicador demonstra a saúde financeira de longo prazo da empresa. Seu resultado, nem sempre retrata uma situação fiel, tendo em vista que compreende contas ativas e passivas que podem apresentar casos muitos diferenciados. (TÓFOLI, 2012, p. 67)

$$\text{ILG} = \frac{\text{Ativo circulante + Realizável a longo prazo}}{\text{Passivo Circulante + Exigível a longo prazo}}$$

Normalmente, a utilização do ILG não é muito frequente dentro das empresas, principalmente por se tratar de compromissos distantes. Dessa forma, é necessário analisar esse indicador junto aos demais índices financeiros de liquidez. Assim, ao utilizar esse indicador de liquidez de uma maneira profunda, o gestor estabelecerá se nos últimos anos a empresa está diminuindo ou aumentando a sua liquidez. Portanto, aumentará a sua visão diante do cenário atual da empresa, sendo capaz de traçar planos para o financiamento de seus projetos e se estruturando com providências.

A utilização dos índices de liquidez como ferramentas para tomadas de decisões gerenciais

O uso dos índices de liquidez mostra a situação financeira da empresa, junto a sua capacidade de liquidar as despesas de curto e longo prazos, além da capacidade de honrar com suas exigibilidades. Desse modo, ela age diretamente nas tomadas de decisões junto a uma análise na definição dos pontos positivos e negativos do operacional da empresa. Auxilia aos gestores em uma visão ampla da situação para a tomada das melhores decisões, aumentando e estabilizando o desempenho da empresa.

Os indicadores mais utilizados para a análise da saúde financeira das empresas são agrupados em três categorias: capacidade de pagamento ou liquidez, estrutura de capital e rentabilidade ou lucratividade. A análise de liquidez aborda uma série de indicadores, tais como: Liquidez Corrente, Liquidez Seca e Liquidez Geral. Esta análise busca avaliar a capacidade que as empresas possuem de satisfazer compromissos de pagamento de dívidas com terceiros. (PEREIRA, 2018, p. 37)

Portanto, a utilização desses índices financeiros de liquidez fornece a empresa uma visão holística de toda situação econômica, na qual se encontra a situação exata da instituição. E assim, a análise beneficia a empresa a tomar uma decisão contundente face aos obstáculos que a organização se encontra.

Análise das Demonstrações Financeiras

A análise das demonstrações financeiras, consiste em verificar o econômico-financeiro da empresa extraindo informações do BL e das DRE, proporcionando o entendimento real da situação financeira da empresa. Zanluca (2014) cita que essas informações devem ser retiradas unicamente no BL, demonstração contábil que evidência a posição patrimonial da entidade, devendo ser atualizadas constantemente para uma correta análise.

A análise de balanços é considerada uma arte, apesar de utilizar fórmulas matemáticas e métodos científicos para extrair dados, pois, dependendo do grau de conhecimento teórico, conhecimento do ramo, experiência prática, sensibilidade e intuição, cada analista poderá produzir diagnósticos diferentes a partir de um mesmo conjunto de dados. (HOJI, 2017, p. 283)

Para fazer uma análise das demonstrações financeiras, são necessários conhecimentos técnicos e interpretações suficientes, para uma melhor compreensão dos relatórios contábeis, pois com uma análise bem elaborada conseguirá trazer resultados com aspectos bem positivos, estruturando e ampliando a segurança da empresa. Caso contrário, com a falta da elaboração correta, refletirá negativamente para a organização.

Estudo de Caso no Magazine Luiza

O Estudo de Caso na empresa Magazine Luiza refere-se a uma análise de indicadores financeiros de liquidez. Contudo, o intuito é avaliar o desempenho e a movimentação financeira da empresa por meio da aplicabilidade dos mesmos, servindo como parâmetro e comparado a outros setores, de maneira a avaliar o desempenho atual em relação a períodos passados.

A aplicação foi realizada por meio das fórmulas dos índices de liquidez, através de informações extraídas do ativo e o passivo circulantes, esses dados foram retirados diretamente do BL dos anos 2020 e 2019, e publicados pela empresa em seu site. Portanto, os dados são reunidos e analisados de maneira correta, notando-se as oportunidades de forma a contribuir para a tomada de decisões assertivas dentro da organização.

A empresa Magazine Luiza foi fundada em 1957 em Franca, interior de São Paulo pelo casal Luiza Trajano Donato e Pelegrino José Donato, e atua no segmento de varejo, eletrônicos e móveis, com lojas físicas e virtuais. Inicialmente seu nome era chamado de A cristaleira, uma loja de presentes localizada em Franca (SP) e o nome Magazine Luiza surgiu após ser lançado em um concurso cultural numa rádio local, convidando os clientes a participar com sugestões e como Luiza era uma vendedora muito popular na cidade, os ouvintes escolheram o seu nome. Assim, surgiu o Magazine Luiza. (MAGAZINE LUIZA, 2016)

Aplicabilidade dos índices financeiros de liquidez na empresa Magazine Luiza

Foram utilizados três indicadores financeiros principais para representar a capacidade de pagamentos da empresa frente as suas obrigações de curto, e longo prazo, sendo eles: o índice de liquidez geral; índices de liquidez corrente e índice de liquidez seca.

Índices de liquidez		2020	Total
Índice de Liquidez Corrente		14.799.483,00	1,29
		11.512.179,00	
Índice de Liquidez Geral		16.385.034,00	1,09
		14.971.543,00	
Índice de Liquidez Seca		9.340.446,00	0,81
		11.512.179,00	
Índices de liquidez		2019	Total
Índice de Liquidez Corrente		12.157.015,00	1,69
		7.203.042,00	
Índice de Liquidez Geral		13.648.085,00	1,24
		11.046.880,00	
Índice de Liquidez Seca		8.647.681,00	1,20
		7.203.042,00	

As informações dos índices financeiros de liquidez aplicados na empresa Magazine Luiza referentes aos anos de 2019 e 2020, estão sendo representados as seguir:

Tabela 1 – Análise dos Índices de Liquidez		
Índices de liquidez	2020	2019
Índice de Liquidez Corrente	1,29	1,69
Índice de Liquidez Geral	1,09	1,24
Índice de Liquidez Seca	0,81	1,20
Fonte: Estudo de Caso (2021)		

Devido as informações mostradas na tabela acima, ao aplicar o índice de liquidez corrente, utilizando apenas os bens e serviços e dívidas de curto prazo, houve uma queda em relação ao ano anterior, porém se manteve positivo,

demonstrando uma capacidade de liquidar seus deveres e haveres no ativo circulante, indicando que para cada \$ 1,00 de dívidas de curto prazo a empresa possuía \$ 1,29 em 2020 e \$ 1,69 em 2019. Demonstrando uma capacidade positiva, mas com uma certa dificuldade, em financiar suas necessidades de capital de giro no ano de 2020.

A liquidez seca também obteve um declínio no ano de 2020, indicando uma atenção na sua liquidação, visto que se nota a incapacidade da organização em liquidar as suas dívidas de curto prazo usando apenas itens monetários de seu ativo circulante. Para cada \$ 1,00 de dívidas de curto prazo a empresa possuía \$ 0,81 em 2020 e \$ 1,20 em 2019. Este índice é considerado importante, pois a empresa opera sem o estoque em uma ação a saldar os passivos a curto prazo.

O Índice de liquidez geral se mantém como um fator positivo na organização, demonstrando o quão saudável está a empresa frente as suas obrigações de curto e longo prazo, apesar de sua queda comparado ao ano anterior, ela se manteve positiva cumprindo com seus deveres. De cada \$1,00 que a empresa mantém de dívidas, a empresa possuía \$1,24 de haveres e direitos nas suas aplicações e no seu ativo circulante em 2019, e houve uma diminuição desse valor para \$1,09 no ano de 2020.

Análise dos Resultados

A aplicabilidade dos índices financeiros de liquidez na empresa Magazine Luiza traz benefícios para tomada de decisão, pois colabora com uma visão ampla da situação financeira e do desempenho da empresa. Assim, possibilita as decisões mais seguras e estrutura seu planejamento financeiro.

Diante dos resultados apresentados pelos índices financeiros de liquidez, a empresa Magazine Luiza consegue pagar todas as suas dívidas de curto e longo prazo e se mantém estável no mercado. A análise foi realizada comparando o ano de 2019 e 2020, e aplicando os índices financeiros de liquidez para diagnosticar a saúde financeira da organização.

Em suma, o Gestor Financeiro foi o responsável pela elaboração da análise dos índices financeiros de liquidez, e através desses dados contábeis extraídos diretamente do Balanço Patrimonial, o profissional junto aos colaboradores efetuou

um parecer para identificar a posição econômico-financeira em que a companhia se encontra, e assim elaborar um planejamento estratégico.

Considerando a análise executada pelos gestores, a empresa Magazine Luiza no ano de 2019 conseguiu pagar suas dívidas de curto e longo prazo, e apresentou capital suficiente para cobrir suas dívidas e ainda remanescer dinheiro no caixa, ou seja, a empresa tem montante disponível capaz de arcar com todas as suas obrigações.

O ano de 2020 teve uma queda significativa nos números apresentados, sobretudo no índice de liquidez seca que mede a capacidade de pagamento de curto prazo, sem levar em consideração o estoque, e sendo um dos índices mais importantes da instituição. Apesar de a empresa ter resultado inferior ao ano de 2019, a Magazine Luiza se manteve positiva no ano de 2020, cumprindo com seus deveres.

Esse período foi marcado pelo início da pandemia causado pelo vírus SARS-CoV-2, o efeito dessa crise trazida pela covid-19 prejudicou a inflação, o consumo, desemprego e desencadeou dívidas nos setores produtivos. Diante disso, foi um dos fatores de queda nos resultados da empresa Magazine Luiza, e mesmo em meio a uma crise mundial a instituição conseguiu se manter positiva e estável no mercado, sendo uma das empresas que mais se desenvolveu positivamente, criando estratégias paliativas para se adaptar a uma nova fase. A Magazine Luiza é uma entidade que está no mercado há 64 anos, mesmo assim, consegue inovar em uma crise mundial, sendo referência no mercado, pois, continua evoluindo considerando os cenários desafiadores.

Portanto, comparando os anos de 2019 e 2020 pode-se observar divergências em seus resultados, mas, os compromissos foram cumpridos, significando que a empresa tem caixa suficiente para saldar suas dívidas de curto e longo prazo e se manter em equilíbrio no mercado. Com o resultado da análise realizada na empresa Magazine Luiza, foi elaborado um planejando estratégico extraindo informações do site da Magazine Luiza para solucionar as falhas e impulsionar as vendas, assim, terá um capital de giro mais eficiente para cumprir suas dívidas de curto prazo, possibilitando decisões mais seguras e uma estrutura sólida nas finanças da empresa.

Conclusão

Após a realização da Pesquisa Bibliográfica e o Estudo de Caso, conclui-se que a Administração Financeira é essencial para a gestão da empresa, pois o seu uso identifica as falhas nos setores financeiros por meio de ferramentas, sendo uma delas os índices financeiros de liquidez que tem como função revelar o momento financeiro em que a empresa se encontra. Assim, permitindo a elaboração de um planejamento financeiro para alcançar os objetivos da empresa e evitando riscos futuros a organização.

Os objetivos do trabalho os quais consistiram em conhecer, aplicar e analisar os índices financeiros de liquidez na empresa Magazine Luiza, foram alcançados por meio das pesquisas realizadas no Estudo de Caso, e com informações extraídas do Balanço Patrimonial, aplicado nas ferramentas de liquidez. Portanto, foi atingido, porque no final da pesquisa, ao aplicar os índices conseguiu-se identificar e conhecer cada um dos recursos financeiros de liquidez – Liquidez Seca, Liquidez Corrente e Liquidez geral, que possibilitou a realização da análise na empresa Magazine Luiza.

Com isso, o pressuposto teórico foi confirmado, pois, a aplicação dos indicadores financeiros de liquidez evidenciou o grau de solvência dos anos de 2019 e 2020, trazendo previsibilidade, segurança e estabilidade para a empresa.

Referências Bibliográficas

HOJI, Masakazu. **Administração Financeira e Orçamentária**. 12. ed. São Paulo: Atlas S.A, 2017.

LEMES JUNIOR, Antônio; RIGO, Claudio; CHEROBIM, Ana. **Administração Financeira**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.

LIMA, Walcir. **Análise das Demonstrações Contábeis** - I. Araçatuba: UniSalesiano, 2019.

Magazine Luiza. **Central de Resultados**. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/ListResultados/Central-de-Resultados?=0WX0bwP76pYcZvx+vXUvng>. Acesso em: 21 set. 2021.

Magazine Luiza. **Nossa história**. Disponível em: <https://ri.magazineluiza.com.br/ShowCanal/NossaHistoria?=maMhsoEQNCOr/Wxrb980XA>. Acesso em: 21 set. 2021.

PEREIRA, Antônio G. **Análise das Demonstrações Contábeis**. Livro digital Bacharelado em Ciências Contábeis EAD - Universidade Federal da Bahia, Salvador. 2018.

PROCENGE. **Conheça 9 das melhores ferramentas de gestão financeira**. Disponível em: <https://procenge.com.br/melhores-ferramentas-de-gestao-financeira/>. Acesso em: 16 jul. 2021.

TÓFOLI, Irso. **Administração Financeira Empresarial**. 1. ed. São José do Rio Preto: Raízes Gráficas, 2012.

ZANLUCA, Jonatan. **Portal de Contabilidade: cálculo e análise dos índices de liquidez**. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/tematicas/indices-de-liquidez.htm>. Acesso em: 18 out. 2021.

Motivação no Ambiente Organizacional

Motivation in the Organizational Environmente

Brenda Roberta Carvalho¹
Kaique Amado Martins²
Silvio Mandarano Scarsiotta³
Cleide Henrique Avelino⁴

RESUMO

Este artigo utilizou a metodologia de pesquisa bibliográfica, com foco no âmbito do ambiente de trabalho, somado a uma contextualização sobre a importância da motivação na empresa, observando o processo motivacional como sendo uma característica subjetiva à natureza humana. A liderança empresarial deve proporcionar um cenário profissional incentivador, o qual tenha condições de valorizar o trabalhador para que encontre a motivação e tenha condições para desenvolver suas competências. Alicerçado nas considerações faz-se necessário uma análise sobre a existência de fatores que podem auxiliar, tais como: criação de condições favoráveis à motivação, o uso de estratégias para melhoria do clima organizacional, características da liderança da empresa, dentre outros.

Palavras-chave: Ambiente Empresarial; Liderança; Motivação.

ABSTRACT

This article used the bibliographic research methodology, focusing on the work environment, a contextualization on the importance of motivation in the company, observing the motivational process as a subjective characteristic of human nature. Business leadership must provide an encouraging professional scenario, which is able to value the worker so that he/she finds motivation and is able to develop their skills. Based on the considerations, an analysis of the existence of factors that can help is necessary, such as: creation of favorable conditions for motivation, the use of strategies to improve the organizational climate, characteristics of the company's leadership, among others.

Keywords: Business Environment; Leadership; Motivation.

Introdução

Os termos liderança e motivação têm sido abordados cada vez mais, pois é possível observar a constante mudança do mercado competitivo deixando claro a importância do colaborador. A palavra liderança em alguns casos pode causar uma visão contrária do seu real significado, ocasionalmente pode trazer no sentido agressivo no tratamento dos seus colaboradores, quando na verdade, a liderança é responsável por causar boas ações em seus subordinados, transformando suas atitudes e pensamentos, proporcionando um cenário profissional motivador. Já a

¹ Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

² Acadêmico do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

³ Mestre em Administração de Empresas. Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

⁴ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

motivação é um comportamento específico que foi impulsionado por algo ou alguém dentro do ambiente em que está inserido.

Neste contexto, é possível verificar que colaboradores e equipes motivadas podem alcançar juntos um melhor resultado. A partir da influência do líder e o seu papel de contribuir com a motivação, comprometimento, confiança e segurança da equipe, ações essas responsáveis por conquistas através de respeito e credibilidade, pois, o líder é responsável por identificar as necessidades de seus liderados e desenvolver métodos para poder influenciar no fator motivacional do mesmo.

O presente artigo, objetivou de forma geral pesquisar os aspectos de motivação e sua importância no ambiente organizacional e a relevância do papel do líder com sua equipe. A pesquisa conduz diversas informações sobre o assunto abordado, disponibilizando aos interessados uma oportunidade de aprendizado sobre liderança e motivação, e sua importância no ambiente organizacional.

A pesquisa bibliográfica, possibilitou considerações em relação ao pressuposto teórico, o qual tinha como contexto a identificação da influência da liderança e motivação dos colaboradores no desempenho organizacional de uma empresa, enfatizando a importância de ambos estarem conectados, pois os colaboradores podem ser considerados como parte principal da empresa em busca de bons resultados, podendo fortalecer a organização.

Este estudo se baseou em pesquisa bibliográfica com a finalidade de verificar a importância do líder no fator motivacional, os dados são apresentados de forma qualificativa observando os objetivos, geral e específicos e estabelecendo o pressuposto teórico, apresentando as fontes de pesquisas utilizadas foram coletadas de informações de livros, artigos e sites para alcançar os resultados desejados.

Conceitos de Motivação

O conceito de motivação tem sido muito discutido a longa data, porém, é ainda de difícil definição, basta ver como o tema é tratado sob as diversas perspectivas, envolvendo os inúmeros aspectos comportamentais e o enfoque dado pelas diversas teorias. A teoria de Maslow procura estabelecer uma hierarquia de necessidades que controla os motivos que levam o indivíduo a produzir, deixando para a remuneração uma pequena parcela desses motivos (KWASNICKA, 1997).

Complementando este apontamento, (SPECTOR, 2002) pontua que a motivação é geralmente descrita como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinados tipos de comportamentos. Segundo este autor, é possível identificar algo como uma força subjacente que explica por que as pessoas assumem um determinado comportamento. O autor explora sua conceituação sob duas perspectivas.

A primeira tem a ver com direção, intensidade e persistência de um comportamento ao longo do tempo. A direção trata da escolha de comportamentos específicos dentro de uma série de possíveis. A intensidade diz respeito ao esforço que uma pessoa empenha na realização de uma tarefa e a persistência refere-se ao contínuo engajamento de um determinado tipo de comportamento ao longo do tempo. Na segunda, a motivação refere-se ao desejo de adquirir ou alcançar algum objetivo, isso é, a motivação origina-se nos desejos, necessidade ou vontades. Por exemplo, algumas pessoas motivadas a ganhar dinheiro, logo, presume-se que esse alto grau de motivação pode afetar o comportamento para concretizar esse objetivo (ROBBINS, 2005).

Segundo Bergamini (1993), quanto mais o estudo do comportamento motivacional humano é aprofundado, mais claramente é percebido que a motivação de cada ser humano está ligada a um aspecto que lhe é muito raro, isto é, aquele que diz respeito a sua própria felicidade pessoal.

Muito frequentemente as pessoas não fazem aquilo que lhes pedimos, simplesmente porque elas não querem fazer esse tipo de trabalho. A motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não pode jamais motivar outra, o que ela pode fazer é estimular a outra. A probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável está diretamente ligada à força de um desejo. (BERGAMINI, 1993, p. 38)

De acordo com Bergamini (1993), as pessoas são motivadas pelo desejo, é algo que já está dentro dela, as atitudes e o comportamento de cada pessoa dependem de seus valores, por tanto, o significado de suas ações tem ligação com o seu crescimento pessoal.

A motivação e sua importância no ambiente organizacional

O dicionário Globo, conforme cita Recinella (2005) motivação como o ato de motivar, e diante desta definição, pode-se dizer que a motivação é a causa que leva a uma ação.

Motivação vem de motivos que estão ligados simplesmente ao que você quer da vida, e seus motivos são pessoais, intransferíveis e estão dentro da sua cabeça (e do coração também), logo seus motivos são abstratos e só tem significado para você, por isso motivação é algo tão pessoal, porque vem de dentro (RECINELLA, 2005, p 01).

Desta forma, com base no autor acima citado, compreende-se que a motivação é algo abstrato, um sentimento que surge a partir dos mais íntimos desejos, e esses desejos podem ser considerados como um impulso para a motivação.

A motivação também colabora para a definição de um conjunto de fatores que determinam a conduta de um indivíduo, o que tem sido alvo de muitas discussões. No campo clínico, quando se estuda algumas doenças, na educação, voltada para o processo de aprendizagem, na vida religiosa, quando se tenta compreender o que motiva alguém a ter fé em uma determinada crença, e nas organizações, buscando obter o maior rendimento dos profissionais que formam o quadro de uma corporação (NAKAMURA, 2005).

De acordo com Robbins (2005), cada indivíduo precisa ter uma visão real de onde quer chegar e quais suas metas pessoais, para que possa trabalhar com determinação e fazer o possível, o que estiver ao alcance para alcançar os objetivos e metas, tanto pessoais como os da empresa em que está inserido. A motivação no trabalho está ligada a vontade de se manter naquela organização, porém, mais do que isso, é o sentimento que move todas as suas ações no ambiente de trabalho. É o desejo de cumprir metas e atingir bons resultados, tanto por questões internas, quanto por estímulos externos.

A motivação pode influenciar diretamente no comportamento do indivíduo no trabalho, relacionando-se profundamente com comprometimento dos funcionários com o trabalho. Então, quanto mais motivado um profissional estiver, melhor ele irá desempenhar suas funções e mais alta será sua produtividade. Ou seja, a motivação tem relação direta com a produtividade, por essa razão, manter a

motivação de toda a equipe é importante, não apenas para cada membro do time, mas também, para a saúde do negócio como um todo. (ROBINS, 2005)

Ciclo Motivacional

O ciclo motivacional tem seu início a partir do surgimento de uma necessidade que afeta o estado de equilíbrio do organismo, provocando, conseqüentemente, um estado de desequilíbrio, insatisfação, tensão ou desconforto. Como observado, Chiavenato (2000), quando a pessoa passa para este novo estado, ela é levada a ter uma ação ou comportamento, com a finalidade de alterar a situação:

- a) Se esse comportamento é eficaz, a pessoa satisfará sua necessidade, livrando-se da tensão. Após satisfeita, a necessidade deixa de ser motivadora de comportamento e o organismo volta o estado de equilíbrio anterior, ajustando-se novamente ao ambiente;
- b) No caso de acontecer a frustração da necessidade, a tensão provocada encontra uma barreira ou um obstáculo para a sua liberação. O fato de não encontrar uma saída de forma normal, como acontece quando a necessidade é atendida ou satisfeita, a tensão que se encontra represada no organismo, procura uma saída indireta para sua manifestação, que pode ser pela via psicológica: agressividade, descontentamento, tensão emocional, apatia, indiferença, ou pela via fisiológica: tensão nervosa, insônia, repercussões cardíacas ou digestivas;
- c) Em outras oportunidades, pode acontecer a terceira situação, representadas por uma transferência ou compensação, isto é, deslocada para outro objeto ou situação, de forma que a satisfação de uma outra necessidade reduz ou suaviza a intensidade daquela não satisfeita. Como exemplo, tem-se um bom aumento de salário ou uma nova sala de trabalho par compensar uma promoção não acontecida a um cargo superior (CHIAVENATO, 2000).

Portanto, o ciclo motivacional envolve a motivação de um colaborador para com a organização, sendo o conjunto de etapas pela busca de satisfação de necessidades, que são influenciadas pelo comportamento humano. Esse ciclo se

divide em equilíbrio interno, estímulo, necessidade, tensão, comportamento, satisfação ou frustração.

Fatores Motivacionais no ambiente de trabalho

Atualmente, os colaboradores não são mais vistos como máquinas ou meios de produção, mas sim, como indivíduos dotados de habilidades, capacidades e conhecimentos indispensáveis para administrar suas próprias tarefas, ou seja, receberam um papel de grande importância nas empresas (CHIAVENATO, 2010).

A motivação, segundo Nakamura(2005) é a chave do comprometimento das pessoas, e tal comprometimento é cada vez mais valorizado nas empresas, isso torna necessário que as organizações invistam em fatores motivacionais, para que seus colaboradores estejam sempre focados em suas tarefas, fatores esses:

- a) Segurança e estabilidade no trabalho: ultimamente, as instabilidades do mercado causaram muita insegurança e gerado medo em diversos colaboradores, além disso, os drásticos cortes no quadro de funcionários em empresas de todos os portes tem abalado aqueles que permanecem na empresa.
- b) Comunicação: a troca de informações permite alinhar objetivos. Valores e ações a serem tomadas estrategicamente por uma empresa, na realidade, no ambiente de trabalho, tudo gira em torno de uma boa comunicação.
- c) Expectativa de crescimento: este fator é caracterizado pela vontade que um indivíduo tem de atingir seu potencial, de crescer e se desenvolver tanto pessoalmente, quanto profissionalmente, não ter espaço para crescer profissionalmente faz com que muitos profissionais deixem de enxergar motivos para permanecer em uma empresa, é necessário estimular o colaborador para desenvolver cada vez mais suas habilidades e competências a fim de alcançar a satisfação profissional.
- d) Metas: num mundo cada vez mais competitivo e com políticas organizacionais cada vez mais exigentes, alcançar quaisquer resultados depende de um plano estratégico definido, e claro, a ser seguido, pois as

metas tem o intuito de alavancar a motivação dos colaboradores desde que sejam trabalhadas e orientadas a um destino que faça sentido.

- e) Reconhecimento: um dos principais fatores para motivar e promover conquistas profissionais e pessoais, além de trazer benefícios para a empresa, como maior produtividade, funcionários em busca de resultados e com maior foco para o sucesso da organização.

Os fatores motivacionais são aqueles que provocam motivação, quando estão ausentes acabam causando insatisfação. Esses fatores estão relacionados ao conteúdo do cargo e as tarefas que são executadas, isso torna necessário a união dos fatores citados acima, pois juntos irão manter os colaboradores sempre motivados em seu ambiente organizacional, colaborando com o crescimento da organização em que está inserido.

Papel do Líder

O líder precisa ser alguém que sempre permaneça em constante procura de melhorias com sua equipe. As organizações procuram líderes que possam motivar, que se envolvam e inspirem o grupo, descobrindo assim novos potenciais neste pessoal, tendo uma relação em que todos possam ganhar. Contudo, aprimorar que seus liderados passem a se sentirem mais motivados, estando na maneira e na forma em que essas expectativas atendam ao indivíduo. Mas o líder, além de liderar, deve servir, sendo necessário encontrar maneiras que satisfaça a motivação de cada liderado (BERGAMINI, 1993).

Para liderar sua equipe o líder deve conhecê-la, buscando opiniões, fazendo perguntas, tendo atenção com seu grupo e obtendo o comprometimento. Só assim conhecerá mais sobre as necessidades, comportamento, satisfação e comprometimento da mesma, pois o comprometimento organizacional relaciona-se com o comportamento e valores de cada colaborador (SCHWARTZ, 1992). Assim, conheceu o perfil de cada indivíduo, visualizando seus pontos fortes e fracos, de onde poderá surgir a melhor forma de incentivo e buscar os melhores objetivos para serem alcançados.

Mas de nada adianta, quando o gestor não tem uma boa liderança, que não traz motivação para as pessoas, não conseguindo desenvolver padrões de motivação

entre o grupo. Não basta apenas ter uma equipe motivada, é preciso também que o líder esteja a frente na sua melhor forma de motivar, afinal, um depende do outro, pois os dois caminham juntos.

Os líderes precisam de um olhar positivo, sendo influência de bom entusiasmo, é necessário ter humildade, fazendo com que os seus liderados tenham vontade e garra para alcançar seus resultados. Sendo assim, sua equipe se sentira mais capaz para atingir suas metas e objetivos, porque sabem que o maior responsável por esta motivação e inspiração dos liderados para a vitória, vem através do seu potencial e de sua forma de conduzir sua equipe (BERGAMINI, 1993).

Liderança e Motivação

Motivação são todos os fatores que impulsionam as pessoas a agir de determinada forma ou, pelo menos, o que dá ânimo a uma atitude específica (CHIAVENATO, 2000). Do mesmo modo em que as pessoas são diferentes, os desejos também se tornam diferentes, portanto, um fator que pode motivar uma pessoa, poderá não motivar a outra, por isso é preciso conhecer os desejos que cada indivíduo.

Para Chiavenato (2001), as mudanças que ocorrem através das variáveis como a tecnologia e a sociedade, trazem imprevistos e incertezas para a tomada de decisões nas organizações. Para que as organizações e as pessoas se desenvolvam e sobrevivam no mercado competitivo, é preciso criar e inovar estratégias.

Nota-se então, que a influência da liderança na motivação é essencial nessa busca constante, a liderança deve identificar as competências de cada colaborador e aproveitar o máximo possível para agregar valor à organização, com isso, os colaboradores se sentirão motivados a um desempenho pessoal e organizacional. Assim, o líder precisa conhecer as necessidades de seus liderados para satisfazê-los, porque do contrário eles não estarão motivados para desempenhar suas funções de acordo com os objetivos da organização (CHIAVENATO, 2001)

Dessa forma, tanto as pessoas quanto as organizações desejam alcançar seus objetivos, as interações entre pessoas e organizações são complexas, e a responsabilidade por essa interação depende da administração e liderança, pois são

elas que devem estabelecer os meios, políticas e critérios necessários para que os objetivos sejam alcançados. (CHIAVENATO, 2001)

Conclusão

De acordo com a pesquisa, foi possível confirmar a proposta do objetivo geral baseada nos aspectos motivacionais no ambiente de trabalho, levando em consideração a sistemática motivacional, a qual deve envolver a motivação de um colaborador para com a organização, sendo o conjunto de etapas pela busca de satisfação de necessidades, que têm influência no comportamento.

Com relação aos objetivos específicos, a pesquisa demonstrou, com base nas afirmações bibliográficas, a respeito do desempenho dos colaboradores inseridos em programas motivacionais, a influência da motivação diretamente na perspectiva comportamental do profissional no ambiente de trabalho, relacionando-se com comprometimento dos funcionários, conseqüentemente quanto mais motivado um profissional estiver, melhor ele irá desempenhar suas funções e mais alta será sua produtividade. Identificou-se, ainda no cenário específico a necessidade de verificar a relação entre motivação humana para o trabalho e o comprometimento organizacional, confirmado tal relacionamento, motivação sendo identificada como chave do comprometimento das pessoas, e tal comprometimento é valorizado a medida que as metas são superadas nas empresas, isso torna necessário que as organizações invistam em fatores motivacionais, para que seus colaboradores estejam sempre focados em suas tarefas. Finalizando os objetivos secundários, foi feita uma abordagem sobre o papel da liderança e a motivação no ambiente organizacional, a pesquisa confirmou tal consideração. Destaca-se a relação do papel do gestor identificado como líder, no qual, a influência da liderança na motivação é importante nessa busca constante, à liderança precisa identificar as competências dos colaboradores e aproveitar com eficiência para agregar valor à organização, gerando motivação e conseqüentemente um melhor desempenho pessoal e organizacional.

Na elaboração deste artigo identificou-se como problemática a relação da liderança e motivação de uma empresa como influencia no desempenho organizacional e ainda combinado com o pressuposto teórico, incluindo os

colaboradores como parte principal da empresa na busca de bons resultados, podendo inclusive potencializá-los, ambas as considerações tiveram confirmação positivamente, pois não basta apenas ter uma equipe motivada, é preciso também uma liderança a frente na sua melhor forma de identificar o processo motivacional para sua equipe de trabalho afinal, um depende do outro, pois os dois, líder e liderados, caminham juntos. Os líderes precisam de um olhar positivo, sendo influência de bom entusiasmo, é necessário ter humildade, fazendo com que os seus liderados tenham vontade e comprometimento para alcançar seus resultados. Sendo assim, sua equipe se sentirá mais capaz para atingir suas metas e objetivos, porque sabem que o maior responsável por esta motivação e inspiração dos liderados para o sucesso, vem através do seu potencial e de sua forma de conduzir sua equipe.

A separação entre metas do trabalhador e estratégias de motivação laboral pode ser um fator relevante no insucesso relativo de alguns programas de motivação. Buscar conhecer o perfil motivacional do trabalhador pode possibilitar o desenvolvimento de operações diferenciadas para o processo motivacional internamente da organização, com objetivo de atender metas das diversas equipes de profissionais. Isso não quer dizer que para cada funcionário seria necessário desenvolver um programa específico, mas que os programas motivacionais passariam a considerar as especificidades de diferentes equipes e/ou setores organizacionais.

Desta forma, ao invés de um único programa para toda uma organização, conceitos de estratégias mais específicas e diretivas seriam desenvolvidos, visando o atingimento dos interesses dos grupos analisados. Ainda que o cenário organizacional como um todo não esteja interessado em desenvolver múltiplas e diferenciadas estratégias motivacionais para seus vários departamentos, esta perspectiva permitirá que cada gestor implante seu próprio projeto para sua equipe. Isto é, o gestor que desejar, pode desenvolver um programa de motivação que atinja diretamente as metas e valores dos trabalhadores pelos quais é responsável, sem depender de programas que estejam sendo desenvolvidos por outros departamentos da organização.

Com isso, a organização precisa ter planos, estratégias e ideias para a melhor motivação do seu colaborador. Para tanto, é necessário que os líderes da

organização acompanhem e analisem esse processo com a equipe de trabalho. Então quando a empresa consegue que seus colaboradores estejam motivados, ela ganha capital intelectual e resultado, refletindo na qualidade de seus produtos e serviços. Consequentemente podendo melhorar de sua competitividade e do lucro.

Referências Bibliográficas

BERGAMINI, Cecília W.. **A importância da Motivação e da Liderança nas Organizações**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à Administração Geral**, 3. ed. Editora Manoles, São Paulo, 2000.

_____. **Desempenho humano nas empresas**: Como desenhar cargo e avaliar desempenhos – 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Comportamento Organizacional**. Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2010.

KWASNICKA, Eunice L.. **Teoria Geral da Administração**: uma síntese. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

NAKAMURA, C. C. *et al.*. Motivação no Trabalho. *Maringá Management: Revista de Ciências Empresariais*, v. 2, n.1, p. 20-25, jan./jun. 2005. Acessado em 02 de set. 2021

RECINELA, Roberto. **O que é motivação**. Disponível em: <https://tatianaoliveira.wordpress.com/2008/10/24/o-que-e-motivacao/> acesso em 04 nov. 2021

ROBBINS, Stephen P.. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice, 2005.

Schwartz, S. H. ***Universals in the context and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries***. In M. Zanna (Org.), *Advances in experimental social psychology* (vol. 25, pp. 1-65), (1992). Orlando: Academic Press. Tradução e acesso em 04 de nov. 2021

SPECTOR, Paul E.. **Psicologia nas Organizações**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

O Plano de Negócios como ferramenta para o sucesso do Empreendedorismo

The Business Plan as a tool for entrepreneurial success

Anieli Garcia Crespo¹
Gabriel Henrique Pavani²
Geovana Beatriz Alves Dutra³
Marcos Cesar Bottaro⁴
Cleide Henrique Avelino⁵

RESUMO

Empreendedorismo é a capacidade e prontidão para desenvolver, organizar e administrar um empreendimento comercial. O empreendedor é alguém que tem o desejo de estabelecer e administrar um novo negócio, assumindo riscos a fim de obter recompensas pelo novo empreendimento. Para que o novo empreendimento tenha êxito, o planejamento é essencial e o melhor modo de um empreendedor planejar seu novo negócio é com um Plano de Negócios. O Plano de Negócios é um guia que ajuda os empreendedores a atingir seus objetivos, assim como uma ferramenta de gestão que permite analisar resultados, tomar decisões estratégicas e mostrar como o negócio operará e crescerá. O artigo em questão analisa como o Plano de Negócios pode ser uma importante ferramenta para o sucesso do empreendedorismo e a metodologia empregada foi a da revisão bibliográfica.

Palavras-chaves: Empreendedor; Empreendedorismo; Plano de Negócios.

ABSTRACT

Entrepreneurship is the ability and readiness to develop, organize and manage a commercial enterprise. An entrepreneur is someone who has the desire to establish and run a new business, taking risks in order to get rewards for the new venture. For the new venture to be successful, planning is essential and the best way for an entrepreneur to plan their new business is with a business plan. The business plan is a guide that helps entrepreneurs achieve their goals. It is a management tool that allows you to analyze results, make strategic decisions and show how your business will operate and grow. The article in question intends to analyze how the Business Plan can be an important tool for the success of entrepreneurship. The methodology used was the literature review.

Keywords: Entrepreneur; Entrepreneurship; Business Plan.

Introdução

Um empreendedor é alguém que percebe uma oportunidade de negócio e cria uma organização para tentar concretizar sua visão. O Empreendedorismo é o

¹ Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

² Acadêmico do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

³ Acadêmica do 8º termo do curso de Administração no Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

⁴ Mestre em Ciências da Educação. Contador, Administrador, Perito Judicial; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

⁵ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba

processo de fazer algo diferente com o propósito de criar riqueza para o indivíduo, agregando valor à sociedade.

Para obter sucesso na criação deste novo negócio, é essencial que se faça um Plano de Negócios, o qual consiste na descrição do futuro do negócio, sobre o que fazer e como fazê-lo. É uma importante ferramenta que pode ser usado por empreendedores que buscam investimentos para transmitir sua visão a investidores em potencial.

Simplificando, um Plano de Negócios transmite seus objetivos de negócios, as estratégias que serão usadas para alcançá-los, elencando os problemas potenciais que podem confrontar seu negócio e possíveis formas de resolvê-los.

O presente artigo teve como objetivo principal conceituar a origem histórica do empreendedorismo e os objetivos específicos foram: verificar a importância do Plano de Negócios como ferramenta estratégica para a viabilização de novos negócios; descrever as principais características dos empreendedores além de descrever a composição de um Plano de Negócios. Buscou trazer informações sobre a importância do Plano de Negócios como ferramenta para o sucesso do empreendedorismo, propiciando informações relevantes para os novos empreendedores.

Para tanto, o artigo foi elaborado por meio de uma pesquisa exploratória. Os dados obtidos, por meio de uma revisão bibliográfica são apresentados de forma qualitativa, pautando-se sempre pelos objetivos geral, específicos e buscando consolidar o pressuposto teórico apresentado. As fontes de pesquisas utilizadas foram primárias, secundárias e terciárias, através de livros, artigos e sites para atingir os resultados desejados. O pressuposto teórico considerou que o Plano de Negócios pode contribuir para o planejamento e a execução de novos negócios, sendo um *importante precursor de ações em novos empreendimentos*.

Empreendedorismo: conceito e origem histórica

De acordo com o Dicionário Etimológico Nova Fronteira, a palavra empreendedor tem sua origem na língua portuguesa no século XVI. Entretanto, a expressão empreendedorismo é oriunda da língua inglesa – *entrepreneurship*. (BARRETO, 1998 *apud* BAGGIO; BAGGIO, 2014).

Sosnowski (2018), destaca que o empreendedorismo existe desde a primeira ação inovadora do homem, quando este viu a necessidade da criação de ferramentas para caçar e sobreviver, ainda na Idade da Pedra, ou seja, o empreendedorismo é tão antigo quanto a própria Humanidade. De acordo com a autora, um dos primeiros usos do termo empreendedorismo surgiu com Marco Pólo, viajante mercador veneziano e um dos primeiros ocidentais que percorreu a chamada Rota da Seda para a Ásia Oriental e ficou amplamente conhecido como o *aventureiro empreendedor* (SOSNOWSKI, 2018, p. 10).

Todavia, Sosnowski (2018) ressalva que foi apenas a partir do século XV que o empreendedorismo passou a ter contornos econômicos com o advento do mercantilismo.

Custódio (2011), por sua vez, esclarece que a palavra empreendedor foi empregada a primeira vez em 1725 pelo economista irlandês Richard Cantillon para designar o indivíduo que assumia riscos.

Já no Século XVIII, ocorre uma diferenciação entre o capitalista e o empreendedor. Tal fato deve-se, de acordo com Dornelas (2005 p. 14), “muito provavelmente devido ao início da industrialização que ocorria no mundo. Um exemplo foi o caso das pesquisas referentes a eletricidade e química, de Thomas Edison, que só foram possíveis com o auxílio de investidores que financiaram os experimentos.”

No final do século XIX e começo do século XX, os empreendedores eram frequentemente confundidos com gerentes ou administradores. Segundo Dornelas (2005), esta confusão ainda ocorre nos dias de hoje.

Segundo destacam Sentanin; Barboza (2005), desde a década de 1990 o conceito de empreendedorismo tem se difundido e se intensificado cada vez mais no Brasil.

O empreendedorismo pode ser compreendido como a arte de fazer acontecer com criatividade e motivação. Consiste no prazer de realizar com sinergismo e inovação qualquer projeto pessoal ou organizacional, em desafio permanente às oportunidades e riscos. É assumir um comportamento proativo diante de questões que precisam ser resolvidas. (BAGGIO; BAGGIO, 2014, p. 26)

O Parlamento e a Comissão Europeia (2005 *apud* LOPES, 2017), definem o empreendedorismo como sendo a habilidade individual do indivíduo para transformar uma ideia em ação.

Indo um pouco adiante da definição acima, Lopes enfatiza que o empreendedorismo “é a capacidade da pessoa de partir de ideias e da percepção de oportunidades para a realização de ações que satisfazem necessidades, resolvem problemas e agregam valor, quer em produtos ou serviços.” (LOPES, 2017, p. 05)

Empreendedorismo é o processo de criar algo novo com valor, dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psíquicos e sociais correspondentes e recebendo as consequentes recompensas da satisfação e independência econômica e pessoal. (HISRICH, 2009, p. 30).

Ou seja, o empreendedorismo é o *processo* pelo qual um indivíduo ou um grupo de indivíduos – empresários - exploram uma oportunidade comercial, seja trazendo um novo produto ou processo para o mercado, seja melhorando substancialmente um bem, serviço ou método de produção existente.

“O termo empreendedorismo aponta para a execução de planos ou impulsos para a realização de um negócio ou para a introdução de uma inovação de gestão numa organização já estruturada.” (CAMARGO; FARAH, 2010, p. 22 *apud* CUSTÓDIO, 2011, p. 17)

Pode-se perceber então que o empreendedorismo é, em grandes linhas, a capacidade e prontidão para desenvolver, organizar e administrar um empreendimento comercial, juntamente com quaisquer de suas incertezas, a fim de obter lucro.

Principais características dos empreendedores

Uma das primeiras definições e que talvez melhor reflita o espírito empreendedor é a de Schumpeter (1946 *apud* DORNELAS, 2005, p. 22) “O empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais.”

O empreendedor é aquele que detecta uma oportunidade e cria um negócio para capitalizar sobre ela, assumindo riscos calculados. Em qualquer definição de empreendedorismo encontram-se pelo menos, os seguintes aspectos referentes ao empreendedor: Iniciativa para criar um novo negócio e paixão pelo que faz. Utiliza os recursos disponíveis de forma criativa transformando o ambiente social e econômico onde vive. Aceita assumir riscos calculados e a possibilidade de fracassar. (SENTANIN; BARBOZA, 2005, p. 03)

Em suma, empreendedorismo é o processo de constituição e desenvolvimento de uma empresa, com o objetivo de entregar algo novo ou melhorado ao mercado, ou ainda organizar os meios de produção de forma superior.

Sobre as motivações para empreender, Longenecker; Moore; Petty, (2004, p.6 *apud* CUSTÓDIO, 2011, p. 13) “esclarecem que os indivíduos são atraídos para o empreendimento por inúmeros incentivos prazerosos ou recompensas.”

Para o sucesso de qualquer empreendimento, Sentanin; Barboza (2005) destacam que não basta ter uma ideia mirabolante; é preciso identificar a necessidade do mercado e saber como atendê-la, antes que outros o façam. Estes mesmos autores continuam e são categóricos ao afirmar que, [...] “uma ideia isolada não tem valor se não for transformada em algo viável de implementar, visando a atender a um público-alvo que faz parte de um nicho de mercado mal explorado. Isso é detectar uma oportunidade.” (SENTANIN; BARBOZA, 2005, p. 04)

Seguindo o mesmo pensamento dos autores acima, Dolabela (1999, p. 87 *apud* PAULEK, 2017, p. 13) também enfatiza que a [...] “oportunidade é uma ideia que está vinculada a um produto ou serviço que agrega valor ao seu consumidor, seja através da inovação ou da diferenciação.” Portanto não basta apenas ter uma boa ideia, é preciso saber diferenciá-la de uma oportunidade.

Na concepção de Drucker (1998 *apud* BAGGIO; BAGGIO, 2014) os empreendedores são aqueles indivíduos que exploram as oportunidades que surgem através das mudanças, sejam tais mudanças advindas da tecnologia, na preferência dos consumidores ou mesmo nas normas sociais. Segundo este autor, é justamente isso que caracteriza o empreendedor e o empreendedorismo: a busca pela mudança; a resposta e exploração dessa mudança como uma oportunidade.

O empreendedor deve assumir riscos calculados e ter em mente a possibilidade de insucesso de seu empreendimento, por melhor que possa ser a ideia. Então, deve se pensar em como viabilizar e por em prática uma boa ideia de

empreendimento, para atender as demandas e anseios do mercado, de modo que o novo empreendimento obtenha sucesso.

Lopes (2017, p. 05) destaca que o empreendedor, além de ser criativo, deve saber “elaborar um plano, mobilizar recursos, gerar inovação e assumir risco para atingir o objetivo proposto.” Também (DOLABELA, 2010, p. 25 *apud* BAGGIO; BAGGIO, 2014, p. 27) afirma que “o empreendedor é alguém que sonha e busca transformar seu sonho em realidade.” Tal como destacam Baggio; Baggio (2014, p. 27), “o empreendedor é um inovador de contextos. As atitudes do empreendedor são construtivas. Possuem entusiasmo e bom humor. Para ele não existem apenas problemas, mas problemas e soluções.”

Em outras palavras, as qualidades de empreendedores de sucesso incluem sua dedicação e capacidade de ver coisas que os outros não podem ver além da sua capacidade de tomar boas decisões. Essas características empreendedoras são muito importantes para o sucesso do futuro empreendimento.

Tipos de Empreendedor

Um empreendedor, para ser bem sucedido, deve apresentar algumas características bem definidas, tais como a capacidade de assumir riscos, ser inovador, possuir qualidade visionária e de liderança, ter mente aberta, ser um indivíduo flexível e, por fim, conhecer o seu produto.

“Um estereótipo comum do empreendedor enfatiza características como uma enorme necessidade de realização, uma disposição para assumir riscos moderados e uma forte autoconfiança.” (LONGENECKER; MOORE; PETTY, 2004, p. 9 *apud* CUSTÓDIO, 2011, p. 12).

Pinheiro (2011) destaca que existem dois tipos de empreendedores: o empreendedor por oportunidade e o empreendedor por necessidade. De acordo com Pinheiro, o primeiro tipo de empreendedor é aquele que inicia o negócio próprio, pois nota a potencialidade do mercado. Sua motivação pode ser diversa: busca pela independência profissional, aumento de renda pessoal ou realização de um sonho. Este é um indivíduo inovador. Já no segundo caso, o empreendedor por necessidade é aquele que se aventura à criação do negócio para sobreviver devido à falta de empregos formais em organizações. Este indivíduo, por não encontrar

espaço no mercado de trabalho, busca no empreendedorismo uma forma de escapar do desemprego.

O autor ressalva que, neste caso, o empreendedorismo não é idealizado previamente, mas se apresenta mais como sendo uma alternativa de sobrevivência do que com uma escolha planejada. Pinheiro ainda enfatiza que os empreendedores por necessidade não são movidos pelo aspecto da inovação e que, por isso, muitas vezes, são fadados ao fracasso.

Por sua vez, Paz (2016) vai um pouco mais além do conceituado por Pinheiro e elenca oito tipos de empreendedores, assim descritos: o empreendedor nato; o empreendedor que aprende; o empreendedor serial; o empreendedor corporativo; o empreendedor social; o empreendedor por necessidade; o empreendedor herdeiro e o empreendedor normal.

Os empreendedores natos são aqueles que, segundo Paz (2016, p. 06) “começaram a trabalhar muito jovens e adquirem habilidade na prática de negociação e de vendas. São visionários, otimistas, estão à frente do seu tempo e comprometem-se 100% para realizar seus sonhos.”

Por sua vez, o empreendedor que aprende, também chamado de empreendedor inesperado é, na atualidade, o tipo mais comum. De acordo com Paz (2016, p. 07), “este tipo de empreendedor é, geralmente, uma pessoa que, quando menos esperava, se deparou com uma oportunidade de negócio e tomou a decisão de mudar o que fazia na vida para se dedicar ao negócio próprio. É uma pessoa que nunca pensou em ser empreendedor.” É o tipo de pessoa que demora a tomar a decisão de mudar de carreira e que tem que aprender a lidar com novas situações decorrentes do novo da sua nova atividade ou negócio.

O empreendedor serial seria aquele que cria vários empreendimentos. Paz (2016, p. 07) traça o perfil deste tipo de empreendedor e comenta que este é uma “pessoa que não se contenta em criar um negócio e ficar à frente dele até que se torne uma grande corporação.” Geralmente, são pessoas dinâmicas, que gostam de desafios e adrenalina.

Já os empreendedores corporativos, de acordo com Paz (2016, p. 07) geralmente são,

[...] executivos muito competentes, com capacidade gerencial e conhecimento de ferramentas administrativas. Trabalham de olho nos

resultados para crescer no mundo corporativo. Assumem riscos e têm o desafio de lidar com a falta de autonomia. Isso faz com que desenvolvam estratégias avançadas de negociação. São hábeis comunicadores e vendedores de suas ideias.

Ainda sobre os empreendedores corporativos, Paz (2016) salienta que estes são extremamente ambiciosos e com capacidade de autopromoção muito boa. São indivíduos que não se contentam em ganhar o que ganham e estão sempre em busca de planos com metas ousadas e recompensas variáveis.

O quinto tipo de empreendedor seria, segundo Paz (2016) o empreendedor social. Este indivíduo tem como meta de vida construir um mundo melhor para as pessoas, engajando-se em causas humanitárias, criando oportunidades para aqueles que não têm acesso a elas. “Suas características são similares às dos demais empreendedores, mas a diferença é que se realizam vendo seus projetos trazerem resultados para os outros e não para si próprios.” (PAZ, 2016, p. 08)

Continuando, Paz (2016) também caracteriza o chamado empreendedor por necessidade. Segundo o autor, este tipo de empreendedor acaba criando o próprio negócio porque não tem alternativa. São pessoas que, via de regra, não tem acesso ao mercado de trabalho ou foram demitidos. Este tipo de empreendedor costuma se envolver em negócios informais, desenvolvendo tarefas simples, prestando serviços e conseguindo como resultado pouco retorno financeiro. (PAZ, 2016)

O empreendedor herdeiro, como o próprio nome já sugere, herda seu empreendimento de uma sucessão familiar, tomando as rédeas do legado de sua família. Segundo Paz (2016, p. 09), “o empreendedor herdeiro aprende a arte de empreender com exemplos da família, e geralmente segue seus passos” e tem, segundo o autor, o desafio de multiplicar o patrimônio familiar recebido.

Por fim, Paz (2016) denomina como empreendedor normal o indivíduo que planeja seu novo negócio. O autor destaca que este empreendedor normal seria o mais completo do ponto de vista da definição de empreendedor e o que a teria como referência a ser seguida, mas que na prática ainda não representa uma quantidade considerável de empreendedores.

Assim sendo, pela análise dos tipos e perfis de empreendedores listados acima, verifica-se que o empreendedor que aprende e o empreendedor por necessidade seriam aqueles com maiores dificuldades de sucesso em um novo negócio. Desta forma, é essencial entender e conhecer qual é o perfil de

empreendedor, pois isso pode garantir uma taxa de sucesso maior para o futuro empreendimento.

O Plano de Negócios

De acordo com Palis (2008) o Plano de Negócios é uma linguagem para descrever de forma completa o que é ou deseja ser uma empresa.

Este é o documento que irá ajudar o empreendedor a atingir seus objetivos. É, ainda, uma ferramenta de gestão que permite analisar resultados, tomar decisões estratégicas e mostrar como seu negócio irá operar e crescer.

Para Chiavenato (2007), o Plano de Negócios é o conjunto de dados e informações sobre o futuro empreendimento. É este documento que irá definir as principais características para proporcionar uma análise da sua viabilidade bem como de seus riscos. Ou seja, seria um *check list* para não permitir que nada seja esquecido.

O Plano de Negócios, para Wildauer (2011), pode ser descrito como,

[...] sendo um documento no qual o empreendedor demonstra, em linguagem formal e objetiva, o negócio que quer conceber e mostrar para seus parceiros, sócios e futuros investidores, passando a estes a visão, a missão e os objetivos do empreendimento, o plano operacional, o plano de marketing, o plano financeiro, e o plano jurídico, de modo a facilitar seu entendimento e a sua aceitação por parte dos interessados. O plano de negócio apresenta a importância de um correto planejamento de todas as atividades e os recursos que um empreendimento necessita, em todos os momentos porque são poucas as chances de um sonho de negócio se tornar realidade. (WILDAUER, 2011, p. 39)

Escrever um plano de negócios não precisa ser complicado. Quando bem estruturado, mesmo que utilize de uma linguagem simples, porém, objetiva, o Plano de Negócios maximiza as chances de sucesso do novo empreendimento.

Dornelas (2005, p.96) define o Plano de Negócios como sendo “um documento usado para descrever um empreendimento e modelo de negócios que sustentam a empresa. Sua elaboração envolve um processo de aprendizado e autoconhecimento, e, ainda, permite situar-se no seu ambiente de negócios.”

O Sebrae - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2013) destaca que é o Plano de Negócios que irá ajudar o empreendedor,

[...] a concluir se sua ideia é viável e a buscar informações mais detalhadas sobre o seu ramo, os produtos e serviços que irá oferecer, seus clientes, concorrentes, fornecedores e, principalmente, sobre os pontos fortes e fracos do seu negócio. Ao final, seu plano irá ajudá-lo a responder a seguinte pergunta: Vale a pena abrir, manter ou ampliar o meu negócio? (SEBRAE, 2013, p. 14)

Ou seja, este é um documento tão importante que Palis (2008, p; 20), em interessante analogia, salienta que *o Plano de Negócios é para o empreendedor o que o martelo é para o marceneiro, ferramenta fundamental para a execução de suas funções.*

Importância do Plano de Negócios como ferramenta estratégica para a viabilização de novos empreendimentos

Para que um novo empreendimento seja bem sucedido, existem muitas ferramentas que auxiliam o empreendedor na criação de seu próprio negócio. Uma das ferramentas mais completas e eficazes é o Plano de Negócios. O Plano de Negócios é uma importante ferramenta utilizado para restringir possíveis erros ainda na fase de planejamento, e também para verificar se o negócio é viável.

Dolabela (2006) afirma que o erro de muitos empreendedores é constituir seu próprio empreendimento sem um Plano de Negócios, vendo seus sonhos e objetivos serem encerrados por problemas que teriam sido facilmente visualizados com essa importante ferramenta de planejamento. A taxa de insucesso de um empreendimento sem esse plano é elevada pois, sem ele, o empreendedor se torna um aventureiro em um mercado extremamente competitivo e dinâmico.

Paulek (2017, p. 21) esclarece que o Plano de Negócios,

[...] detalha por escrito as ações necessárias a serem adotadas, os possíveis erros do empreendimento, o que deve ser feito para alcançar os objetivos e principalmente se o negócio é viável ou não. A elaboração de um plano de negócio envolve um processo de aprendizagem e autoconhecimento e permite ainda ao empreendedor situar-se no seu ambiente de negócios.

Desta forma, espera-se que a elaboração do Plano de Negócios possa auxiliar na apresentação das principais características do negócio e na identificação do público principal: parceiros, incubadoras, bancos, sócios potenciais, fornecedores, clientes potenciais, grandes executivos e a própria empresa, ajudando, desta forma o futuro empreendimento a se estabelecer.

Composição de um Plano de Negócios

Na criação e construção de um negócio, o empreendedor assume todas as responsabilidades pelo desenvolvimento e gestão, assim como os riscos e recompensas. Muitas empresas não sobrevivem porque os proprietários não conseguem desenvolver um plano eficaz. O Plano de Negócios enfoca as principais áreas de interesse e sua contribuição para o sucesso de um novo negócio. O plano concluído comunica o produto ou serviço a outras pessoas e fornece a base para a proposta financeira.

Não existe uma estrutura rígida e específica para se escrever um Plano de Negócios, pois cada negócio tem particularidades e semelhanças, sendo impossível definir um modelo padrão de Plano de Negócios que seja universal e aplicado a qualquer negócio. Uma empresa de serviços é diferente de uma empresa que fabrica produtos ou bens de consumo, por exemplo. Mas, qualquer Plano de Negócios deve possuir um mínimo de seções as quais proporcionarão um entendimento completo do negócio. (DORNELAS, 2005, p. 100).

Existem diversos modelos e propostas de Plano de Negócios, cada qual adequado ao empreendimento particular a que se pretende iniciar. Todavia, Filion; Dolabela (2000) apresentam um modelo, básico, composto por quatro partes: Sumário Executivo; A Empresa; Plano de Marketing e Plano Financeiro. Os autores enfatizam que estes quatro tópicos devem ser completos, e elaborados em linguagem bastante simples.

Por sua vez, Dornelas (2005), apresenta algumas variações sobre a estrutura proposta para um Plano de Negócios, segundo o foco da empresa. A estrutura apresentada por Dornelas seria composta de Capa; Sumário; Sumário Executivo; Descrição da Empresa; Produtos e Serviços; Análise de Mercado e Competidores; Marketing e Vendas; Análise Estratégica e Plano Financeiro. A seguir, será abordado, de modo sucinto, o que seria preciso, segundo o autor, para cada um destes itens.

a) Capa: Segundo Dornelas (2005), é uma das partes mais importantes do Plano de Negócios, haja vista que é a primeira parte a ser visualizada por quem lê o plano. Segundo ele, deve ser produzida de maneira limpa e com informações necessárias e pertinentes.

b) Sumário: item descritivo dos títulos de cada seção do Plano de Negócios e

a respectiva página onde se encontra. É importante pois facilita ao leitor encontrar o que lhe interessa.

- c) Sumário Executivo: para Dornelas, esta é a principal parte do Plano de Negócios e que fará com que o leitor decida se continuará ou não a ler o plano. Deve ser redigido com muita atenção e revisado várias vezes e conter uma síntese das principais informações que constam no Plano de Negócios. Entretanto, conforme ressalva Dornelas, deve ser a última parte a ser feita, pois depende das outras seções do plano para ser elaborado.
- d) Descrição da Empresa: neste item o Plano de Negócios, deve descrever o histórico, crescimento, faturamento dos últimos anos, razão social, impostos, estrutura organizacional e legal, localização, parcerias, certificações de qualidade, serviços terceirizados.
- e) Produtos e Serviços: aqui são descritos os produtos e serviços; como são produzidos, quais os recursos utilizados, o ciclo de vida, os fatores tecnológicos envolvidos, o processo de pesquisa e desenvolvimento, os principais clientes atuais, as marcas e patentes, a visão do nível de satisfação do cliente.
- f) Análise de Mercado e Competidores: Deve mostrar que os executivos da empresa conhecem muito bem o mercado consumidor do produto ou serviço - pesquisa de mercado, como o mercado está segmentado, uma avaliação do crescimento do mercado explorado pelo negócio, as características do consumidor e sua localização, se existe sazonalidade e como agir neste caso, a análise de concorrência, a sua participação no mercado e a de seus principais concorrentes.
- g) Marketing e Vendas: Deve mostrar como a empresa pretende vender seu produto ou serviço, qual a política para conquistar seus clientes, e qual a estratégia para manter o interesse dos clientes e aumentar a demanda.
- h) Análise Estratégica: de acordo com Dornelas, é este item que define os rumos da empresa, sua visão e missão futura, sua situação atual, as potencialidades e ameaças externas, suas forças e fraquezas, seus objetivos e metas de negócio. Serve como base para o desenvolvimento e implantação das demais ações descritas no plano.
- i) Plano Financeiro: deve apresentar, em números, todas as ações planejadas

para a empresa e as comprovações, por meio de projeções futuras de sucesso do negócio - quanto, quando e com que propósito necessita de capital. Além disso, deve conter demonstrativos de Fluxo de Caixa, Balanço Patrimonial, análise do Ponto de Equilíbrio, necessidades de investimento, Demonstrativo de Resultados, análise de indicadores financeiros do negócio: faturamento previsto, margem prevista, prazo de retorno sobre o investimento inicial, taxa interna de retorno.

De acordo com Dornelas (2005), um Plano de Negócios típico pode ter de 15 a 20 páginas, mas há espaço para uma grande variação dessa norma. Tudo isso dependerá muito da natureza do negócio que pretende ser implementado.

O formato do Plano de Negócios é variável, assim como sua extensão, pois seu conteúdo depende muito do que o empreendedor está planejando. Um Plano de Negócios útil pode ter qualquer tamanho, desde anotações básicas em uma folha até, no caso de um plano especialmente detalhado que descreve um empreendimento mais complexo, podendo ter mais de 100 páginas.

O Plano de Negócios é fundamental para as organizações, pois ele trás todas as informações necessárias, de forma organizada, descrevendo o que e como a futura empresa irá funcionar. Este documento é uma ferramenta de gestão que permite analisar resultados, tomar decisões estratégicas e mostrar como seu negócio irá operar e crescer e que evitará prejuízos significativos aos futuros empreendedores.

Ao estruturar o Plano de Negócios seguindo todas estas premissas básicas as chances de sucesso são substancialmente aumentadas.

Conclusão

O estudo deste tema contribuiu para ampliar o entendimento do conceito de empreendedorismo. Igualmente, a discussão das principais características e alguns tipos de empreendedores geraram importantes apontamentos teóricos sobre o assunto.

Os apontamentos teóricos a respeito do Plano de Negócios, sua importância como ferramenta estratégica para a viabilização de novos empreendimentos deixou

claro que esta é uma ferramenta essencial para o planejamento e a criação de um novo empreendimento.

Conclui-se que o Pressuposto Teórico foi confirmado pois constatou-se que o Plano de Negócios pode ajudar os fundadores de novos empreendimentos a transformar objetivos abstratos em etapas operacionais concretas, ajudando a reduzir a probabilidade de insucesso do novo negócio.

A Pesquisa Bibliográfica ajudou a alcançar os objetivos propostos, geral e específicos, pois demonstrou que o empreendedor, quando dotado de determinadas características e com um planejamento eficiente e bem feito por meio de um Plano de Negócios bem estruturado torna viável a criação de novos empreendimentos, minimizando os riscos de insucesso do futuro negócio.

Referências Bibliográficas

BAGGIO, Adelar F.; BAGGIO, Daniel K. Empreendedorismo: Conceitos e Definições. **Rev. de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. 2. ed. São Paulo: Saraiva 2007.

CUSTODIO, Telma P. **Importância do Empreendedorismo como Estratégia de Negócio**. Monografia (Graduação em Administração). Centro Universitário Católico Salesiano *Auxilium*. Lins, 2011.

DOLABELA, Fernando. **O segredo de Luísa**. 30. ed. São Paulo: Cultura 2006

DORNELAS, José C. A. **Empreendedorismo: Transformando ideias em Negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

FILION, Luis J.; DOLABELA, Fernando. **Boa Idéia! E Agora?** São Paulo: Cultura, Editores Associados, 2000.

HISRICH, Robert D. **Empreendedorismo**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

LOPES, Rose M. A. **Ensino do empreendedorismo no Brasil: panorama, tendências e melhores práticas**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

PALIS, André. Plano de Negócios para identificar a viabilidade da implantação de uma associação recreativa de poker na cidade de Florianópolis. Monografia (Graduação em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2008.

PAULEK, Emanuele C. Plano de Negócio para abertura de uma distribuidora de componentes e perfis para esquadrias na cidade de Chapecó – SC. Monografia (Graduação em Administração) Universidade Federal da Fronteira Sul, Chapecó, 2017.

PAZ, Anderson S.. Análise do crescimento do empreendedorismo no Brasil com suas características. XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 29 e 30 de setembro de 2016.

PINHEIRO, Frederico F. A importância do perfil do empreendedor no desenvolvimento e sucesso de novos negócios. Monografia (Graduação em Administração). Universidade Estadual de Campinas, 2011.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS - SEBRAE. Como elaborar um Plano de Negócios. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/COMO%20ELABORAR%20UM%20PLANO_baixa.pdf. Acesso em: 26 jul. 2021.

SENTANIN, Luis H. V.; BARBOZA, Reginaldo J. Conceitos de Empreendedorismo. **Revista Científica Eletrônica de Administração**. Ano V – Número 9 – Dezembro de 2005 – Periódicos Semestral.

SOSNOWSKI, Alice S. **Empreendedorismo para leigos**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2018.

WILDAUER, Egon W. **Plano de Negócios**: elementos constitutivos e processo de elaboração. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2011.

CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Auditoria Externa em uma Cooperativa Médica

External Audit in a Medical Cooperative

Alfredo José Diogo de Sousa¹
Luana Pacchioni Marques da Costa²
José Carlos Lorenzetti³
Cleide Henrique Avelino⁴
Fabiane Cristina Spironelli⁵

RESUMO

Através de pesquisa bibliográfica e Estudo de Caso, o artigo aborda o tema de Auditoria Externa em uma Cooperativa Médica, no qual são explanadas as características, função e contextualização da Auditoria, evidenciando a Externa e as especificações da contabilidade nas cooperativas médicas. Destaca-se, sobretudo, a importância, os benefícios da Auditoria Externa dentro das empresas, a transparência de informações, a organização visando a melhoria da eficiência no processo. Analisa-se os aspectos fundamentais da Auditoria a fim de identificar novidades tecnológicas as quais auxiliam a análise das demonstrações contábeis e processos da Auditoria.

Palavras – chave: Auditoria Externa; Cooperativa Médica; Análise de Auditoria.

ABSTRACT

Through bibliographic research and Case Study, the article approaches the theme of External Audit in a medical cooperative, in which the characteristics, function and contextualization of the audit are explained, evidencing the External and the accountability specifications on medical cooperatives. Addressing the importance and the benefits of the External Audit inside companies on the subject of information transparency, helping the organization to better the process efficiency, analyzing the Audit and identifying new technologies that help the analysis of the accounting demonstrations and the Audit process.

Keywords: External Audit; Medical Cooperative; Audit Analysis.

Introdução

São fundamentais e de grande relevância os aspectos relacionados à transparência das informações e como a Auditoria Independente em uma cooperativa ajuda a organização a melhorar a eficiência no processo e na comprovação da veracidade nos registros contábeis.

¹ Acadêmico do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Acadêmica do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

³ Administrador; Contador; Mestrado em Administração; Bacharel em Direito; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Especialização em Docência no Ensino Superior; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁵ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

Neste trabalho, apresentamos os aspectos e a contextualização da Auditoria Externa, sua história, até hoje em dia com o uso de novas tecnologias como recurso facilitador para o processo do auditor.

Com o objetivo principal de pesquisar a importância da Auditoria Externa., este trabalho, a partir da utilização da metodologia pesquisa bibliográfica e Estudo de Caso, se realizou uma análise de uma Auditoria Externa.

Para isso, foi feito a análise e Estudo de Caso da Auditoria Externa em uma cooperativa médica, na qual presta serviço em Araçatuba e região, com mais de 300 médicos cooperados, todas as informações contábeis utilizadas, a empresa pública em seu site de acordo com as notas explicativas.

Auditoria

A Auditoria é um ramo da contabilidade que se encarrega de analisar todas as atividades contábeis de uma empresa de pequeno, médio ou grande porte com o intuito de verificar se as ações estão conforme planejadas, e/ou de acordo com as normas estabelecidas pelo Governo por Lei.

Nela, revisa-se todos os registros e demonstrações contábeis de uma entidade ou de um projeto elaborada pela administração, com a finalidade de executar um trabalho digno, autentico a confiança depositada por parte dos acionistas, clientes, fornecedores, financiadores de capital e o público em geral.

Os primeiros vestígios de Auditoria são antigos, tanto quanto as evidências da própria contabilidade, segundo Sá (2010), na Suméria, mais de 4.500 a. C., verificações de registros foram encontrados.

Porém, focando na evolução da Auditoria a partir do século XV, em um contexto histórico na Itália, onde empresas de pequeno porte, familiares eram comuns, o profissional conhecido na época como “guarda livros”, já utilizava o método das partidas dobradas de Frei Luca Paccioli.

Os problemas contábeis foram ficando cada vez mais complexos, sendo indispensável o desenvolvimento e implementação de sistemas de controles internos para prevenção de possíveis erros e falhas. Assim, comprovar a exatidão dos dados apresentados no balanço e resguardar os interesses dos acionistas por

meio de opiniões independentes passou a ser o principal objetivo para a identificação das causas e a prevenção de irregularidades.

O risco de emitir uma opinião errada ainda existia, pois nesta época o procedimento era através de amostras e não de 100% dos lançamentos como era feito antigamente e os processos era todos manuais.

No Brasil, a Auditoria surgiu no século XX, cenário histórico está ligado à imigração de empresas internacionais em territórios brasileiros.

A evolução da auditoria no Brasil está primariamente relacionada com a instalação de empresas internacionais de auditoria independente, uma vez que investimentos também internacionais foram aqui implantados e compulsoriamente tiveram de ter suas demonstrações contábeis auditadas. (ATTIE, 2018, p. 9).

A Auditoria era habitualmente realizada por auditores vindos do estrangeiro, com o objetivo de enviar informações das filiais para a matriz no exterior. Apenas no ano de 1972 foi a profissionalização de auditor no Brasil.

Consiste no exame de documentos, livros e registros, inspeções, obtenção de informações e confirmações internas e externas, obedecendo às normas apropriadas de procedimentos, objetivando verificar se as demonstrações contábeis estão de acordo com os princípios de contabilidade geralmente aceitos, aplicados de maneira uniforme. (FRANCO, 1992, p.18)

A auditoria contábil compreende o exame de documentos, livros contábeis, registros, além de realização de inspeções e obtenção de informações de fontes internas e externas, tudo relacionado com o controle do patrimônio da entidade auditada.

O profissional de Auditoria deve seguir e planejar seu trabalho de acordo com as Normas Profissionais de Auditor Independente. “Em contraposição, os procedimentos de auditoria geralmente aceitos são descritos em termos genéricos, que podem ser modificados de modo a adaptarem-se a um trabalho específico de auditoria.” (CREPALDI, 2004, P. 123).

O auditor deve documentar seu planejamento geral e preparar programas de trabalho por escrito, detalhando o que for necessário à compreensão dos procedimentos que serão aplicados, em termos de natureza, oportunidade e extensão.

Conforme Jund (2005, p. 135) [...] “essas normas determinam a estrutura dentro da qual o auditor decide sobre o que é necessário à elaboração de um exame de demonstrações financeiras, a realização do exame e à redação do relatório.”

As normas são divididas em três grandes grupos: Normas Profissionais, Normas de Auditoria Relativas à Execução do Trabalho e Normas Relativas ao Relatório ou Parecer do Auditor.

Auditoria Externa

As auditorias podem ser classificadas em: Auditoria Externa e Interna. A Auditoria Externa atualmente se manifesta em diversas áreas de gestão, havendo várias divisões, tais como: Auditoria de sistemas, Auditoria de recursos humanos, Auditoria da qualidade, Auditoria de demonstração financeira, Auditoria jurídica, Auditoria contábil, entre outras.

O objetivo da Auditoria Externa é verificar se as contas anuais fornecem a imagem verdadeira e apropriada das finanças da organização e a correta utilização dos fundos, em conformidade com os objetivos e objetos formais das entidades. Não é o papel primordial da Auditoria detectar fraudes, porém, isso pode acontecer no decorrer das verificações dos Documentos Contábil.

A auditoria externa tem como objetivo analisar a situação da empresa em todos os aspectos e, com isso, ter um olhar abrangente da situação financeira econômica, incluindo suas despesas e receitas e, no caso das documentações entregues através do Sped Fiscal, confrontar as entradas, as saídas, os cupons fiscais, o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) a recolher, confrontando débitos, créditos e outros aspectos relevantes para se evitar a sonegação. (MOURA; LOPES; FARIA, 2016, p. 76)

A Auditoria tem por objetivo averiguar a exatidão dos registros contábeis e das demonstrações contábeis no que se refere aos eventos que alteram o patrimônio e a representação desse patrimônio.

O auditor avalia se os critérios estabelecidos estão ou não sendo atendidos pela corporação auditada, e de forma objetiva e técnica evidenciar a relevância do fato apurado, amparando as conclusões e recomendações sobre cada caso auditado.

Enquanto a auditoria interna tem um caráter especialmente consultivo e objetivo, na maioria das vezes, subsidiar a administração da empresa, auxiliando

seus gestores na tomada de decisão, avaliando controles, patrimônio, identificando riscos e sugerindo melhorias, a Auditoria Externa tem outro viés.

A Auditoria Externa, também chamada de auditoria independente, pelo fato de estabelecer a segurança da avaliação pela impessoalidade da equipe profissional responsável por realizá-la, busca garantir sua saúde financeira e a veracidade de seus registros, para identificar possíveis problemas que possam colocar em risco sua saúde financeira. Ela atende majoritariamente aos interesses de investidores e instituições bancárias que pretendem injetar recursos na empresa e querem garantir que estão fazendo uma boa escolha.

A Auditoria Externa tem como objetivo principal garantir a confiabilidade para os investidores. Ao contratar uma auditoria independente, o grupo empresarial está solidificando sua presença no mercado, apresentando-se como empresa que pode garantir aquilo a que está se propondo e se disponibilizando à análise transparente para receber novos investimentos.

Benefícios dentro das empresas

A Auditoria Externa é de extrema importância para a organização e traz diversas vantagens, começando pelo propósito principal que é a análise dos demonstrativos contábeis e financeiros, em consequência disso, tem a melhoria dos controles internos podendo haver até uma maior segurança financeira da organização.

Martins (2018) ressalta que a Auditoria, tem uma importância crescente para o amadurecimento do ambiente de negócios, já que pode assegurar maior credibilidade para as demonstrações contábeis das empresas ao atestar, nos limites estabelecidos pelas normas profissionais, que foram realizadas em conformidade com as práticas contábeis aplicáveis à entidade.

Podendo assim, os gestores administrar em tomar decisões com maior tranquilidade, pois a confiabilidade da própria governança da empresa e os clientes maximizam e credibilizam a organização de tal forma que por consequência além de melhorar a imagem da empresa, podem a médio e longo prazo aumentar o lucro da empresa auditada.

Importantes aspectos para observar na contratação de uma empresa de Auditoria seria o registro, isto é, certificar-se de que a empresa ou pessoa contratada tenha competência técnica para exercer a função, comprovando através de seu registro na Comissão de Valores Mobiliários – CVM, avaliando sua experiência em trabalhos anteriores e solicitando referências para saber a satisfação de empresas anteriores.

A ética é uma questão importante para se verificar também, consoante (LUNELLI, 2021),

A ética profissional dos auditores nada mais é que uma divisão especial da ética geral e nela o profissional recebe normas específicas de conduta em questões que refletem responsabilidades para com a sociedade, com a organização a que pertence e com outros membros de sua profissão, assim como para com a própria pessoa.

O auditor deve ter uma boa postura profissional, a fim de que, a empresa tenha confiança em todo o trabalho que será executado posteriormente. Outro aspecto que a empresa precisa compreender é que nem sempre a empresa mais barata contratada é a melhor, não se pode avaliar o orçamento por si só, é relevante entender o custo/benefício que o serviço contratado irá devolver para a organização auditada.

Auditoria em Cooperativas

De acordo com o artigo 112 da Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971 que define a política nacional de cooperativismo diz: O Balanço Geral e o Relatório do exercício social que as cooperativas deverão encaminhar anualmente aos órgãos de controle serão acompanhados, a juízo destes, de parecer emitido por um serviço independente de auditoria credenciado pela Organização das Cooperativas Brasileiras.

Desde que conduzida por uma empresa transparente e leal, especializada neste tipo de auditorias e com experiência na área, as auditorias cooperativas podem garantir resultados de maneira rápida, profissional e consistente. Os documentos analisados pela auditoria serão avaliados de acordo com as normas regulatórias do setor para comprovar sua legitimidade. O equilíbrio de entrada e

saída e a documentação ordenada garantirão a qualidade da empresa contratante e comprovarão sua aplicabilidade.

As cooperativas de saúde são reguladas pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, “que exige auditoria independente sobre as demonstrações contábeis que devem ser realizadas por auditorias habilitadas junto a Comissão de Valores Mobiliários (CVM).” (MARQUES, 2019).

É importante destacar que a ANS afirma que neste segmento, como na maioria das atividades reguladas, não é obrigatória a troca da empresa de auditoria, mas sim o rodízio do profissional responsável pela assinatura do parecer.

Contabilidade nas Cooperativas

As cooperativas organizadas para prestação de serviços médicos são formadas por médicos cooperados, responsáveis pelo atendimento aos usuários em consultórios, hospitais, clínicas e laboratórios.

As operadoras de planos de saúde, constituída na modalidade Cooperativa Médica, é uma sociedade de pessoas, com forma e natureza jurídica própria, de natureza civil, não sujeita a falência, que presta serviços aos associados conforme o previsto na Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.

A exemplo das demais secretarias, a Cooperativa de Trabalho de Saúde também visa a distribuição igualitária de benefícios e obrigações, não possui restrições de adesão e suas decisões são tomadas em Assembleia. As cooperativas de saúde seguem a doutrina cooperativa e preconizam a cooperação e aliança entre pessoas ou grupos com os mesmos interesses, a fim de obter interesses comuns nas atividades econômicas.

As entidades cooperativas são aquelas que exercem as atividades na forma de lei específica, por meio de atos cooperativos, que se traduzem na prestação de serviços diretos aos seus associados, sem o objetivo de lucro, para obterem em comum melhores resultados para cada um deles em particular. Identificam-se de acordo com o objetivo ou pela natureza das atividades desenvolvidas por elas, ou por seus associados. (SANTOS; GOUVEIA; VIEIRA, 2008, p. 20).

Portanto, as cooperativas de saúde devem ser compostas por profissionais que visam a prestação de serviços em diferentes áreas profissionais - médicos, auxiliares de enfermagem, enfermeiros, fisioterapeutas, fonoaudiólogos e

psicólogos. Os serviços podem ser prestados a pessoas físicas, como atendimento domiciliar (atendimento domiciliar), clínicas e hospitais, e as empresas também podem trabalhar com os governos federal, estadual e municipal para fornecer atendimento de qualidade em todo o Brasil.

Em geral, as escriturações contábeis das sociedades cooperativas são iguais às demais empresas, porém no NBC T 10 – 10.8 trata dos registros contábeis para as sociedades cooperativas, uma particularidade para ser destacada é na nomenclatura contábil, existe operações consideradas Atos Cooperados e Atos Não Cooperados.

Se tratando de cooperativas reguladas por lei própria, existe um tratamento específico perante a legislação do imposto de renda, as mesmas não podem optar pelo Sistema Integrado de Pagamento de Imposto e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – SIMPLES. Por não se tratar de uma cooperativa de crédito, a mesma pode optar pelo lucro real ou presumido.

Novas Ferramentas Tecnológicas na Auditoria

Com a velocidade em que surgem inovações tecnológicas nos dias de hoje, o mercado anseia cada vez mais informações confiáveis aceleradamente, e pra isso o auditor deve se está em sintonia com as mudanças tecnológicas. Neste sentido faz-se importante que as empresas de auditoria usem de tecnologias para otimizar seus processos e métodos, tais como por exemplo: Utilizar ferramentas e métodos de análise e ciência de dados, a fim de permitir uma amostragem mais qualificada de seu trabalho.

Usar bancos de dados do cliente para coletar dados necessários para a auditoria, automatizando processos e economizando tempo em troca de e-mails, e também para fazer previsões, tendências de mercado e cruzar informações de forma rápida. Aproveitar novas tecnologias, como Inteligência artificial e equipamentos modernos para verificar, contar e cruzar dados em sua totalidade.

Com a situação pandêmica atual (COVID-19), a maioria dos profissionais estão se adaptando e criando novos modelos e formas de executar seus serviços. Ou seja, os auditores estão adotando uma dinâmica inovadora.

Os auditores terão que se adaptar para reunir evidências de auditoria apropriadas e suficientes para os relatórios e se preparar para estar alterando os

métodos de atuação da auditoria e desenvolver procedimentos alternativos. O uso de tecnologia é uma ótima alternativa para realização de reuniões e no compartilhamento de dados. Conforme Rokembach relatou (2020 *apud* Lourenço, 2020),

[...] A auditoria se faz com pessoas, e as preocupações existem, disse. Por outro lado, o auditor afirmou que, nos momentos de crises, há sempre oportunidades. Está mais fácil de prestar serviços mais longe. As pequenas e médias firmas de auditorias, neste modelo virtual, estão conseguindo uma abrangência de trabalho em âmbito nacional.

Algumas empresas de auditoria estão desenvolvendo suas próprias ferramentas privadas para aprimorar seus meios de comunicação com o intuito de aclarar os desafios de produtividade e segurança, facilitando na troca de arquivos e nas transferências de dados. Essas ferramentas garantem a segurança e privacidade dos documentos e informações porque transitam em um ambiente criptografado que gera tranquilidade em todos os níveis da empresa que visam em atender as boas práticas da lei geral de proteção de dados.

Na medida em que estava sendo implantada a auditoria de forma remota foram descobertos alguns aspectos vantajosos que são os custos de viagem reduzidos, um conjunto maior de auditores disponíveis, melhores revisões de documentos, uso aprimorado de tecnologias disponíveis e melhor organização e confirmação da documentação necessária.

A auditoria remota não é uma solução de tamanho único. Não é um substituto para a auditoria presencial. No entanto, como parte de um programa plurianual de avaliação, a auditoria remota pode desempenhar um papel e possibilitar a avaliação quando circunstâncias especiais impedirem a condução normal das atividades.

Estudo de Caso

Uma Cooperativa Médica com atuação em Araçatuba e região com mais de 300 médicos cooperados e mais de mil colaboradores, na qual publica anualmente seus demonstrativos contábeis, balanço patrimonial, notas explicativas e parecer da Auditoria Externa em seu site oficial, é uma operadora de saúde que disponibiliza planos de saúde individuais e empresariais oferecendo uma assistência médica de

qualidade, e um hospital com uma estrutura moderna que é referência no estado de São Paulo.

De acordo com a lei, toda cooperativa brasileira deve prestar contas à sociedade e seus associados, no mínimo uma vez por ano, através da realização de assembleia geral anual. Para garantir que os balanços apresentados sejam consistentes com a realidade, eles precisam ser validados pela empresa de auditoria. Porém, não é qualquer empresa de Auditoria Externa oficialmente credenciada pela Organização Cooperativa Brasileira.

A empresa responsável pela Auditoria Externa da cooperativa médica analisada é a *Grunitzky® Auditoria|Consultoria|Capacitação*, na qual destaca em seu site oficial que foi personalizado uma ferramenta própria e privada para toda a realização das auditorias que no ano de 2020 foram todas online com o aproveitamento de 100% do resultado.

O professor Parenzi (2019) afirma que a auditoria na área da saúde é reconhecida como uma atividade extremamente relevante para o sucesso de uma cooperativa médica operadora de planos de saúde, assim, contribuindo para a utilização racional dos recursos e controle dos custos assistenciais.

Análise Final

Na cooperativa de trabalho médico analisada o maior aproveitamento é o resultado da conta créditos tributários e previdenciários, que em virtude da última auditoria independente feita na empresa, teve o aumento de R\$ 95.945,50, comparando o exercício de 2019 para 2020.

Mediante o exposto, é reconhecido o quanto é necessária a Auditoria Externa em uma cooperativa médica, a qual auxilia na organização e a transparência das informações contábeis, contribuindo para a tomada de decisões, melhora na eficiência do processo e em seus resultados financeiros. A Auditoria Externa feita na cooperativa médica analisada foi importante nas grandes decisões de mudanças que foram feitos pela diretoria e assembleia da operadora de saúde.

Conclusão

Diante de todo o exposto, conclui-se que, a Auditoria Externa é essencial nas empresas, podendo fornecer evidências e esclarecimentos sobre os procedimentos executados pela organização, bem como avaliar o desempenho dos gestores de uma forma imparcial já que a lei exige que o auditor não tenha nenhum vínculo com a empresa a ser auditada.

Ao analisar os demonstrativos da empresa o auditor externo emite a sua opinião ou parecer sobre os resultados das operações financeiras e das mutações do patrimônio líquido e das suas aplicações de recursos.

A Auditoria Externa é diretamente focada aos interesses de investidores, cooperados e instituições bancárias que tencionam investir na empresa e precisam comprovar a veracidade ou garantir que façam a escolha certa, sua principal responsabilidade não é detectar fraudes, mas isso pode acontecer no processo de verificação de documentos contábeis.

Contudo, a Auditoria desempenha um papel muito importante dentro das empresas sendo um meio indispensável que serve como uma ferramenta no processo de tomada de decisão. Comprovando assim a sua importância em uma cooperativa médica.

Referências Bibliográficas

ATTIE, William. **Auditoria: Conceitos e Aplicações**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2018.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. In Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm>. Acesso em 03 de abril de 2021.

CREPALDI, Silvio A.. **Auditoria Contábil: teoria e prática**. – 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

FRANCO, Hilário.. **Auditoria Contábil** – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 1992.

JUND, Sergio. **Auditoria: conceitos, normas, técnicas e procedimentos: teoria e 850 questões: estilo ESAF, UnB e outras**. – 7. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

LOURENÇO, Fabrício; ROKEMBACH, Rogério. **Desafios da auditoria com a pandemia de Covid-19 é tema da live realizada pela Abracicon**. Disponível em: <https://cfc.org.br/noticias/desafios-da-auditoria-com-a-pandemia-de-covid-19-e-tema-da-live-realizada-pela-abracicon/>. Acesso em 03 de abr. de 2021

LUNELLI, Reinaldo L.. **Auditoria – Responsabilidade Legal e Ética Profissional**. Disponível em: <http://www.portaldecontabilidade.com.br/noticias/auditoria-responsabilidade-etica.htm>. Acesso em: 15 jul. 2021.

MARQUES, Sandro R.. **Auditoria Independente em Entidades Cooperativas. 2019**. Disponível em: <https://www.revauditores.com.br/site/auditoria-independente-em-entidades-cooperativas/> Acesso em 05 de jun. de 2021.

MARTINS, Katy.. **A importância da auditoria externa nas empresas**. . Disponível em: <http://www.mulheresempreendedoraspi.com.br/site/empreendedorismo/a-importancia-da-auditoria-externa-nas-empresas-por-kalyne-martins/>. Acesso em: 10 jul. 2021.

MOURA, Roger. G.; LOPES, Paulo. L.; FARIA, Silvio. S. L. A. **O papel da auditoria externa no combate à sonegação**. Cadernos UNIFOA, v. 11, n. 31, p. 75 -86, 2016. Disponível em:<http://revistas.unifoa.edu.br/index.php/cadernos/article/view/402/0>. Acesso em: 17 jul. 2021.

NBC T 10 – 10.8 NORMAS BRASILEIRAS DE CONTABILIDADE. Disponível em: <https://cfc.org.br/tecnica/normas-brasileiras-de-contabilidade/>. Acesso em 05 de jun. de 2021.

PARENZI, Adolfo. Faculdade UNIMED. **Gestão em saúde com racionalidade? Auditoria é a resposta**. Disponível em: <https://www.faculdadeunimed.edu.br/noticias/gestao-em-saude-com-razionalidade-auditoria-e-a-resposta>. Acesso em 07 de ago. de 2021

SANTOS, Ariovaldo dos; GOUVEIA, Fernando H. C.; VIEIRA, Patrícia dos S.. **Contabilidade das sociedades cooperativas: aspectos gerais e prestação de contas**. 1. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

SÁ, Antônio L. de. **Curso de Auditoria**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

A obrigatoriedade do setor fiscal para uma indústria sucroenergética

The obligation of the tax sector for a sugar-energy industry

Beatriz Bego Delgadinho¹
Gabriéli Teixeira de Araújo²
Rafaela Silva Rocha³
Celso Roberto Dias⁴
Cleide Henrique Avelino⁵
Fabiane Cristina Spironelli⁶

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido a partir da análise do setor fiscal de uma indústria sucroenergética, e, tem por finalidade apresentar as suas declarações obrigatórias a fim de desvendar a importância do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED dentre todas essas obrigatoriedades. Para alcançar o objetivo, foi realizada uma pesquisa aprofundada nas rotinas do setor fiscal, e, logo em seguida, após acompanhar a entrega das declarações, foram detectados dados específicos da indústria na transmissão do SPED. Essas informações são exigidas pelo governo, para identificarem, principalmente, a movimentação e produção diária de açúcar e etanol, e se houve exportações desses materiais no período. Mediante ao exposto, nota-se que a entrega dessa declaração é de suma importância, pois se encontram registrados os dados relevantes da indústria.

Palavras – chave: Declarações; Fiscal; Obrigação.

ABSTRACT

This work was developed in the tax sector of a Sugar-energy Industry, and aims to present its mandatory declarations in order to unravel the real importance of the Public Digital Bookkeeping System - SPED among all these obligations. To achieve the goal, in-depth research was carried out on the routines of the tax sector, and soon after monitoring the delivery of the declarations, industry-specific data were detected in SPED delivery. This information is required by the government to identify, mainly, the daily movement of sugar and ethanol production, and whether there were exports of these materials in the period. Based on the above, it is noticed that the delivery of this declaration is of paramount importance, because the relevant industry data are recorded.

Keywords: Declarations; Mandatory; Tax.

¹ Acadêmica do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Acadêmica do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

³ Acadêmica do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Contador; Especialista em Administração Empresarial, Gerência Contábil, Financeira e Auditoria; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁵ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁶ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católica Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

Introdução

Para que haja o eficiente controle do Estado no que concerne ao cumprimento das obrigações fiscais das empresas, é importante garantir a transparência na transmissão das informações enviadas ao fisco.

Desta forma, o presente artigo retratou a escrituração fiscal, que é um dos principais deveres que as empresas possuem com as autoridades. Corresponde à obrigação de informar todas as movimentações fiscais ocorridas no âmbito organizacional, obedecendo aos requisitos e utilizando a linguagem codificada conforme as regras exigidas pela Receita Federal.

Realizou-se o Estudo de em uma indústria do ramo sucroenergético fundada há mais de quarenta anos, que possui três unidades no interior do estado de São Paulo.

Contudo, a pesquisa demonstrou a obrigatoriedade da escrituração fiscal em uma empresa sucroenergética, evidenciando o setor fiscal, como um departamento de grande relevância para o cumprimento deste dever, pois é ele o responsável pelo fornecimento das informações aos sistemas do Governo.

Com o intuito de mostrar a aplicabilidade da escrituração fiscal, foram abordadas as principais técnicas deste processo, destacando sua importância na transmissão do Sistema Público de Escrituração Digital – SPED e a utilidade do Código Fiscal de Operações e Prestações – CFOP nas operações de compra e venda.

Outrossim, conhecer as técnicas de escrituração fiscal é de suma importância, pois é a partir dela que são realizadas as análises do governo. Na atualidade, a escrituração fiscal é feita de forma digital, através do SPED.

A finalidade da pesquisa foi evidenciar sobre a importância das principais técnicas utilizadas no setor fiscal, para a entrega das obrigações da indústria sucroenergética.

No pressuposto teórico foi destacado que a principal função do SPED é transmitir de forma eletrônica, todas as obrigações acessórias abrangendo não somente os documentos fiscais, mas as escriturações que apuram a totalidade dos tributos pátrios, possibilitando o controle por parte do fisco e facilitando o cumprimento das obrigações fiscais, estimulando o repasse das informações por parte das empresas.

Escrituração Fiscal

A escrituração fiscal é um serviço de prestação de contas perante o fisco, que diz respeito às movimentações tributárias e financeiras de uma empresa, dentre as quais inclui-se o faturamento, os impostos e as demais informações que sejam do interesse do Estado. É uma das principais obrigações acessórias enviadas à Receita Federal, pois é através dela que serão realizadas diversas análises, da qual torna-se crucial a regularidade das informações para que as empresas não venham sofrer multas.

Atualmente, a escrituração fiscal é conhecida como Escrituração Fiscal Digital – EFD, constituída a partir de um conjunto de documentos fiscais contendo os registros de apuração de impostos referentes às operações e prestações praticadas pelo contribuinte. Todas essas informações devem ser transmitidas através de um sistema que reúne todos esses arquivos para serem transmitidos ao Governo, denominado de Sistema Público de Escrituração Digital – SPED.

Art. 177. A escrituração da companhia será mantida em registros permanentes, com obediência aos preceitos da legislação comercial e desta Lei e aos princípios de contabilidade geralmente aceitos, devendo observar métodos ou critérios contábeis uniformes no tempo e registrar as mutações patrimoniais segundo o regime de competência. (BRASIL, 1976)

O ato de efetuar lançamentos ficou conhecido e denominado como escrituração no meio empresarial brasileiro. Todas as organizações devem possuir um sistema de escrituração para registrar todos os atos e fatos administrativos que ocorrem dentro da organização, pois essas informações serão utilizadas na formação do balanço patrimonial e nas contas de resultado que serão incluídas no Demonstrativo do Resultado do Exercício – DRE.

A escrituração contábil é uma técnica de controle patrimonial baseada no registro dos fatos contábeis que ocorrem em uma organização. O objetivo dessa técnica é auxiliar a gestão do negócio. Ela é a base para a emissão dos principais relatórios contábeis. São exemplos: balanço patrimonial, balancetes, demonstração de resultados e fluxo de caixa. Este documento reúne as informações de uma empresa que devem ser repassadas ao fisco.

Para Duarte (2009), a Escrituração Contábil Digital – ECD é o pilar contábil

do SPED. A ECD é a geração de livros contábeis em meio eletrônico.

Segundo a Instrução Normativa RFB nº 2.003/2021, a ECD deve ser apresentada pelas pessoas jurídicas, inclusive as equiparadas e as entidades imunes e isentas, obrigadas a manter escrituração contábil nos termos da legislação comercial.

Entretanto, esta obrigação não se aplica em alguns casos, como exemplo: às pessoas jurídicas optantes pelo Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional); aos órgãos públicos, às autarquias e às fundações públicas; às pessoas jurídicas inativas, assim consideradas aquelas que não tenham efetuado qualquer atividade operacional, não operacional, patrimonial ou financeira, inclusive aplicação no mercado financeiro ou de capitais durante todo o ano-calendário, as quais devem cumprir as obrigações acessórias previstas na legislação específica; às pessoas jurídicas imunes e isentas que auferiram, no ano-calendário, receitas, doações, incentivos, subvenções, contribuições, auxílios, convênios e ingressos assemelhados cuja soma seja inferior a quatro milhões e oitocentos mil reais ou ao valor proporcional ao período a que se refere a escrituração contábil; às pessoas jurídicas tributadas com base no lucro presumido.

Dentre as principais modalidades de escrituração existentes, destacam-se:

- a) Entradas e saídas – Compreende toda a movimentação de documentos de entradas e saídas (compra e venda), que devem ser escriturados. Em regra, para cada entrada de capital se exige uma forma de tributação específica, desse modo, todos os documentos a serem registrados devem seguir as regras de identificação do Código Fiscal de Operações e Prestações – CFOP;
- b) Serviços prestados e tomados – É necessário haver a incidência de Imposto Sobre Serviço – ISS, para que haja o registro do documento a ser informado ao fisco;
- c) Conhecimentos de transportes – Devem ser escriturados todos os documentos que se referem à contratação ou prestação de serviços relacionadas ao transporte nas esferas municipal, estadual e federal;
- d) Livro de movimentação de combustíveis – Trata-se especificamente da escrituração no livro de movimentação de combustíveis, onde são

registradas as entradas e as saídas.

Segundo apresentado no site da Secretaria da Fazenda do Estado de São Paulo, a nota fiscal eletrônica é um documento de existência apenas digital, emitido e armazenado eletronicamente, com o intuito de documentar, para fins fiscais, uma operação de circulação de mercadorias ou uma prestação de serviços, ocorrida entre as partes. Sua validade jurídica é garantida pela assinatura digital do remetente (garantia de autoria e de integridade) e pela recepção, pelo fisco, do documento eletrônico, antes da ocorrência do fato gerador. A legislação tributária atual prevê que as notas fiscais devem ser arquivadas pelo período de cinco anos a partir da data de emissão, através de arquivo XML e Documento Auxiliar de Nota Fiscal Eletrônica – DANFE. Com a evolução da tecnologia, todas as empresas passaram a emitir nota fiscal eletrônica e a realizar a escrituração de forma digital através do SPED.

Roteiro de Escrituração Fiscal

A escrituração fiscal é um procedimento obrigatório para todas as empresas que utilizam a Nota Fiscal Eletrônica. Atualmente, no Brasil existem treze modelos de notas fiscais diferentes e cada uma possui a sua importância, de modo que os dados registrados em cada nota devem ser transmitidos para os órgãos competentes.

Segue abaixo os modelos de documentos fiscais eletrônicos:

- a) Nota Fiscal Eletrônica de Produtos ou Mercadorias - NF-e;
- b) Conhecimento de Transporte Eletrônico - CT-e;
- c) Nota Fiscal Eletrônica de Serviço - NFS-e;
- d) Nota Fiscal de Consumidor - NFC-e;
- e) Cupom Fiscal Eletrônico - CF-e;
- f) Módulo Fiscal Eletrônico - MF-e;
- g) Manifesto de Documentos Fiscais Eletrônicos - MDF-e;
- h) Nota Fiscal Avulsa – NFA-e;
- i) Nota Fiscal Complementar;
- j) Nota Fiscal Denegada;
- k) Nota Fiscal Rejeitada;
- l) Nota Fiscal de Exportação;

m) Nota Fiscal de Remessa;

Para que as informações contidas em cada tipo de nota fiscal sejam escrituradas de maneira correta, é necessário conhecer a classificação dos códigos de tributação do governo, o Código Fiscal de Operações e Prestações – CFOP, o Código de Substituição Tributária – CST e a Nomenclatura Comum do Mercosul – NCM. O CFOP classifica as notas de entradas e saídas, com a finalidade de delimitar a categoria do produto, a aplicação de movimentação de estoque financeiro e o recolhimento de tributos. O CST é um código que possui três dígitos que delimitam o tipo de tributação do produto, relacionado ao CFOP. Por fim, a NCM utilizada para identificar a natureza das mercadorias e promover o desenvolvimento do comércio internacional.

Todas as notas fiscais devem conter as informações completas, no que tange à tributação, às obrigações acessórias e aos fretes, de modo que a conferência seja livre de erros ao gerar a EFD, para que ao final do processo a empresa fique em conformidade fiscal. Quaisquer erros que possam ocorrer neste processo prejudicam diretamente a organização, já que a consequência é a incidência de multas. Após a implementação do SPED ficou ainda mais fácil para o fisco detectar estes erros, já que todas as informações são transmitidas a ele. Uma das maneiras de evitar esses tipos de problemas é adotar uma ferramenta que aponte as inconsistências lançadas, antes de enviar os dados ao sistema da Receita Federal.

A fim de garantir que não haja possíveis erros, ao receber uma nota fiscal, deve-se confirmar a validade ou possível cancelamento por parte do fornecedor. Este erro acaba sendo visto apenas quando a organização declara o SPED, de modo que possa haver uma autuação do fisco sobre a empresa.

O lançamento da nota fiscal no sistema é de suma importância, deixar de fazê-lo pode gerar grandes prejuízos, até mesmo perda de dinheiro para a organização. Um exemplo desse tipo de acontecimento é em relação ao ICMS contido nas notas fiscais, esse imposto destina-se à tributação da circulação de mercadorias onde a alíquota varia de um estado para outro. Foi criada a Substituição Tributária – ST para facilitar a arrecadação de impostos, e esta é feita em apenas um momento, de modo que apenas um contribuinte irá fazer a arrecadação. As empresas que não fazem a escrituração dessas notas corretamente, podem perder créditos de ICMS sem ao menos ter o conhecimento disto.

A escrituração das notas fiscais é relevante para a arrecadação de ICMS.

No que diz respeito à escrituração fiscal e a arrecadação do ICMS, um dos principais fatores que evidenciam que está havendo sonegação são os estoques. Porque, por exemplo, se uma pessoa física venda uma mercadoria sem possuir uma nota de compra, significa que esta omitiu uma entrada, e essa omissão pode gerar uma sonegação. Outro exemplo é que, se uma mercadoria desaparece do estoque significa que ela foi vendida sem nota, e isso se caracteriza uma omissão de saída e de receita. (GUERRA, 2017, pag. 88)

As notas fiscais de entrada, que registram o ato da entrada de serviço ou produto, devem ser escrituradas individualmente e em ordem cronológica, em conformidade com a data da aquisição, o ingresso da mercadoria ou a ocorrência do fato. As notas fiscais de saída seguem o mesmo raciocínio das notas de entrada, no entanto, estas são emitidas quando o cliente adquire determinado produto ou serviço, pois as mercadorias não podem circular sem as notas, cada registro deve conter os dados do recebedor, frete, indicação do NCM, valores e afins. A escrituração deve ser encerrada no último dia de cada período de apuração do imposto, devendo o empresário ou contribuinte arquivar as notas na mesma ordem em que foi feita a sua escrituração. (REVOREDO, 2017)

Em relação às notas fiscais de serviço, a sua obrigatoriedade está nos serviços tomados fora dos municípios em que possui o ISS retido. No momento atual, grande parte dos municípios adotaram ao processo das notas fiscais eletrônicas, onde as notas fiscais de saída de serviços se extinguíram. Todos os tipos de notas, seja de entrada, saída ou serviços essas devem ser lançados conforme previsto na legislação aplicável. Em caso de ocorrência de inconformidade na escrituração, deve ser declarado, através de retificação de estorno, por meio de lançamentos retificados, complementares, transferências ou até ressalva.

Ressalta-se que, as escriturações fiscais contêm uma séria de informações que são não fiscais. Além disso, se não houver o envolvimento de toda empresa, principalmente no que diz respeito ao gerenciamento dos recursos, sejam estes humanos, capitais, software, processos, é impossível realizar uma prestação de informações seguras e sustentáveis. (GUERRA, 2017, p. 112)

Entretanto, os erros cometidos na escrituração podem acarretar à empresa, além de multas, processos junto aos órgãos fiscais competentes. Por isso, para evitar

esses tipos de problemas é imprescindível ter atenção quanto às regras e às obrigações direcionadas a cada tipo de negócio.

Obrigações Acessórias

As obrigações acessórias são divididas em federais, estaduais e municipais. Trata-se de todos os documentos obrigatórios que devem ser entregues aos órgãos fiscais de forma mensal, trimestral ou anual, com o objetivo de transparecer ao governo sua receita efetiva e todas as apurações de impostos.

A entrega das declarações deve ser feita dentro do prazo, para que não haja problemas futuros.

Havendo descumprimento da obrigação acessória, ela se converte em principal relativamente à pena pecuniária, o que significa dizer que a sanção imposta ao inadimplente é uma multa punitiva, que como tal constitui uma obrigação principal, sendo exigida e cobrada pelos mesmos meios da obrigação principal. (QUARESMA, 2018)

É de total importância se atentar às datas de entrega das declarações e às atualizações, pois o atraso impacta em multas prejudicando a empresa.

As obrigações federais também podem variar e incluir impostos sobre as obrigações trabalhistas, pois algumas obrigações acessórias federais serão aplicáveis conforme a atividade empresarial ou enquadramento tributário adotado. (MARTINES; FERREIRA; BEZERRA, 2020)

O EFD Contribuições apura os valores referentes aos impostos do PIS e COFINS, essa declaração deve ser entregue mensalmente para as empresas com o regime de tributação Lucro Real e Lucro Presumido. Na elaboração do EFD Contribuições, são informadas todas as receitas financeiras, receitas operacionais e não operacionais, custos, despesas, encargos incorridos, aquisições geradoras de créditos, aquelas passíveis do regime não cumulativo e os ajustes se assim previstos, como: devoluções e estornos de vendas, entre todas as informações pertencentes à apuração do PIS e COFINS mensal. (SANTOS, 2020)

As obrigações estaduais, são declarações que giram em torno do ICMS, que por se tratar de um imposto estadual, conseqüentemente gera a obrigatoriedade de expor alguns documentos exigidos pelo Estado.

As informações contidas na EFD ICMS/IPI são aquelas necessárias para a apuração dos mesmos relativos às operações e prestações realizadas pelas empresas, e contemplam informações correspondentes aos seguintes livros: Livro Registro de Entradas, Livro Registro de Saídas, Livro Registro de Inventário, Livro Registro de Apuração do IPI, Livro Registro de Apuração do ICMS, Documento Controle de Crédito de ICMS do Ativo Permanente – CIAP, Documento Controle de Crédito de ICMS do Ativo Permanente – CIAP – modelos “C” ou “D, Livro Registro de Controle da Produção e do Estoque (FREITAS, 2019). Essa declaração é de obrigatoriedade mensal para todos os contribuintes do ICMS e IPI, e deve ser entregue até o 20º dia do mês subsequente, no estado de São Paulo.

A Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte – DIRF informa para a Receita Federal quanto o empregador paga ao trabalhador e o valor do recolhimento do imposto de renda de cada um de seus colaboradores e outras empresas contratadas. Vale ressaltar, que se refere sempre ao ano-calendário anterior à emissão, por exemplo, a DIRF do exercício de 2021, é referente ao ano de 2020. A entrega da DIRF é anual e obrigatória a todos que durante o ano-calendário anterior ao ano presente, tenham pagado ou creditado rendimentos com retenção do imposto de renda ou contribuições sociais (PIS, COFINS e CSLL), independente se ocorreu em apenas um mês do ano.

A Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais – DCTF trata-se de um documento de entrega mensal, que de acordo com a Instrução Normativa da Receita Federal Brasileira, comporta de forma unificada, a declaração dos seguintes tributos:

Art. 12. A DCTF conterá informações relativas aos seguintes impostos e contribuições administrados pela Receita Federal do Brasil - RFB:

I - IRPJ;

II - Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF);

III - Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI);

IV - Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro, ou Relativas a Títulos ou Valores Mobiliários (IOF);

V - CSLL;

VI - Contribuição para o PIS/Pasep;

VII - Cofins;

VIII - Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico incidente sobre a importação e a comercialização de petróleo e seus derivados, gás natural e seus derivados, e álcool etílico combustível (Cide-Combustível);

IX - Contribuição de Intervenção no Domínio Econômico destinada a financiar o Programa de Estímulo à Interação Universidade-Empresa para o Apoio à Inovação (Cide-Remessa);

X - Contribuição para o Plano de Seguridade Social do Servidor (CPSS); e
XI - CPRB de que tratam os arts. 7º e 8º da Lei nº 12.546, de 2011,
observado o disposto no § 14. (BRASIL, 2021)

Esse documento tem o prazo de entrega até o 15º dia útil do segundo mês subsequente ao mês da ocorrência dos fatos geradores, sendo exigido para empresas enquadradas no regime de tributação de Lucro Real e Lucro Presumido.

A Guia de Informações e Apuração de ICMS – GIA é utilizada para apresentar ao governo um resumo das operações fiscais e o cálculo do ICMS, e as empresas com os regimes de tributação do Lucro Real e Lucro Presumido precisam entregar essa declaração mensalmente.

De acordo com o artigo 20 do Anexo IV da Portaria CAT 92/98, excetuadas as hipóteses expressamente previstas na legislação, para o estado de São Paulo, a GIA será apresentada no mês subsequente ao da apuração e até os dias a seguir indicados, de acordo com o último dígito do número de inscrição estadual do estabelecimento. Para cada estado, há um sistema específico que define o prazo de entrega dessa declaração.

Importância e aplicabilidade do CFOP

Ao mesmo tempo em que se expande o monitoramento do Governo acerca do cumprimento das obrigações fiscais da empresa, manifesta-se a primordialidade de garantir maior transparência na transmissão de suas informações. Portanto, toda operação realizada por uma empresa deve ser respaldada por documento fiscal. Ou seja, todas as ações realizadas pela organização precisam de um documento fiscal equivalente.

Dessa forma, é importante destacar a aplicabilidade do CFOP - Código Fiscal de Operações e Prestações, cuja função principal é de definir a operação de um documento fiscal, ou seja, de identificar se a nota se refere a uma venda, compra, transferência, devolução, entre outros. Também é possível descobrir se haverá incidência de imposto sobre a operação.

O CFOP é composto por quatro dígitos, definidos pelo Governo Federal, onde o primeiro dígito especifica o tipo de operação no que tange à regionalidade (intermunicipal, interestadual ou internacional – dentro do

estado, entrada iniciando com número um e saída iniciando com número cinco; fora do estado entrada iniciando com número dois e saída iniciando com número seis) e os outros três dígitos indicam diretamente qual é o tipo de operação realizada.

Contudo, o CFOP possibilita maior clareza em relação ao monitoramento realizado pela Receita Federal, pois assim permite que os tributos sejam cobrados de forma precisa. Além disso, também facilita a fiscalização, pois seus elementos possibilitam ao governo identificar se os itens foram indicados com o código correto. Por conseguinte, uma importante função do código CFOP é a possibilidade de melhoria na gestão empresarial, o que gera um melhor controle de produtos em estoque e número de pedidos, resultando em diminuição de perdas por excesso ou escassez de produtos.

A operação de entrada e saída de mercadorias ou prestação de serviços é tributada. Para isso é necessária a consideração de alguns fatores:

- a) O Código Fiscal de Operações e Prestações;
- b) O regime tributário no qual a empresa está encaixada;
- c) O tipo de produto vendido ou comprado ou o serviço que está sendo adquirido e executado.

Quando existe a falha na informação do código fiscal, a tributação da empresa é calculada erroneamente. Por esta razão, é importante que o preenchimento desse código seja correto.

Sistema Público de Escrituração Digital

O SPED é um instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração contábil fiscal dos empresários e das pessoas jurídicas, inclusive imunes e isentas, mediante fluxo único, computadorizado, de informações. (BRASIL, 2007)

Como parte do projeto SPED, a Escrituração Fiscal Digital (EFD ICMS/IPI) foi estabelecida pelo decreto nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007, que busca promover a integração dos fiscos federal, estaduais, Distrito Federal e, futuramente, municipais, e dos Órgãos de Controle. A base do documento é mediante a padronização, racionalização e compartilhamento das informações fiscais digitais, bem como integrar todo o processo relativo à escrituração fiscal, com a substituição do atual documentário em meio físico (papel) por documento eletrônico com validade jurídica para todos os fins. (GUERRA, 2017, p. 89)

A entrega e a transmissão das obrigações acessórias através do SPED fiscal são de suma importância. Para isso, é preciso eliminar falhas de preenchimento ou falta de informação e estar atualizado em relação ao prazo de transmissão, pois estes erros podem acarretar prejuízos financeiros para a empresa e ocasionar o início de uma fiscalização.

Um fator primordial para o cumprimento desta obrigação dentro da contabilidade é a gestão de documentos fiscais (notas fiscais, conhecimentos de transporte), dado que a escrituração depende destes documentos, tendo em vista que os módulos presentes no SPED possuem correlação entre si, a falha de um deles prejudica sua conclusão, vale ressaltar, que a função principal de um documento fiscal é de declarar o fato gerador, como consequência, a emissão de um documento fiscal gera a obrigação fiscal da declaração para os contribuintes envolvidos na operação, provocando o recolhimento de impostos.

Desta forma, pode-se enumerar uma série de benefícios resultantes do SPED, desde contribuintes, Secretarias da Fazenda, contadores, auditores e a quem mais se interesse pelas informações fiscais da empresa. Além disso, este formato digital, possibilitou a diminuição de papéis, o armazenamento de modo eletrônico e a agilidade no acesso e na conferência das informações.

Estudo de Caso

O Estudo de Caso foi realizado em uma indústria do ramo sucroenergético fundada há mais de quarenta anos, atualmente ela possui três unidades localizadas no interior do estado de São Paulo e conta com mais de três mil funcionários. Ela atua em aproximadamente 35 municípios da região. Sua capacidade de moagem é de dez milhões de toneladas de cana-de-açúcar por safra e produz açúcar VHP, etanol anidro e hidratado, energia elétrica, além de subprodutos como a biomassa, creme de levedo e óleo fúsel.

Por se tratar de uma indústria de grande porte, aborda um vasto setor administrativo subdividido em vários departamentos, cada um com suas prioridades e responsabilidades, para que o funcionamento interno seja eficiente. Além disso, a empresa possui seu próprio sistema interno, com uma equipe de

tecnologia de informação altamente capacitada para resolver quaisquer problemas ou acrescentar melhorias ao programa.

O departamento escolhido para realizar o Estudo de Caso, foi o setor fiscal, responsável por toda a movimentação de entrada de materiais, seja para uso na produção das matérias industriais ou para quaisquer outras despesas que surgem no dia a dia. O processo é iniciado pela análise das notas, conferindo se todas as informações estão corretas e dentro da legislação tributária, após este procedimento ocorre a escrituração, pois tudo que é informado utiliza-se como base de informações na entrega das obrigações futuras.

No final do período essas informações são apuradas e conciliadas pelo setor contábil e tributário, para validar a movimentação de todos os impostos, pois pode haver saldo credor ou devedor, e após esse processo, o ICMS é declarado em GIA ICMS/ IPI e SPED. Todavia, o arquivo TXT é gerado no sistema interno da empresa contendo todas as informações para os blocos do SPED, que são obrigatórias ao estabelecimento industrial.

É necessária a entrega de alguns dados específicos, informados no bloco de Informações Gerais, dentro da plataforma. Quando há exportação finalizada no período, é informado no SPED, no registro 1100, a Declaração Única de Exportação - DUE, onde contém todos os dados das notas fiscais de saída, também é de obrigatoriedade da empresa, informar no registro 1390 o controle de produção de usina, que contém os dados do livro de movimentação da produção diária de etanol e açúcar, onde são apresentadas todas as informações de produção, entrada, saída, venda e estoque, e no registro 1400 os valores agregados, que são as informações para a Declaração para o Índice de Participação dos Municípios – DIPAM, referentes aos valores de cana que a empresa adquiriu de produtor rural por município, para que posteriormente seja feito um repasse do estado para os municípios com base nessa informação.

A entrega do SPED para a indústria do ramo sucroenergético, deve ser feita dentro do prazo previsto e sem a falta desses dados específicos, pois o não cumprimento ou atraso dessa declaração pode gerar multas calculadas sobre a receita bruta da empresa.

Conclusão

O artigo científico teve como destaque a escrituração fiscal, onde foram demonstrados o processo e as técnicas utilizadas por uma empresa sucroenergética para a entrega desta obrigação ao fisco.

Através da pesquisa, apontou-se a primordialidade concebida pelo SPED através de suas funções, tendo em vista que o cumprimento desta obrigação de maneira precisa, torna-se uma ferramenta aliada à gestão, pois a sua transmissão promove a proteção do patrimônio, garantindo maior transparência e precaução de multas perante o Governo.

Com efeito, os objetivos desta pesquisa foram alcançados, pois foi possível esclarecer a respeito da importância da escrituração fiscal na transmissão do SPED e a relevância do CFOP nas operações de compra e venda.

Portanto, conclui-se que a escrituração fiscal tem papel fundamental no desenvolvimento e crescimento de uma empresa sucroenergética, dado que a sua aplicabilidade de forma correta, propicia um desenvolvimento saudável da organização, auxiliando no controle fiscal e influenciando o processo decisório.

Referências Bibliográficas

BRASIL, Decreto lei nº 6.022, de 22 de janeiro de 2007. Institui o Sistema Público de Escrituração Digital - SPED. Portal Tributário. Brasília, 22 jan. 2007, 186^o da Independência e 119^o da República.

BRASIL, Artigo 177 da lei nº 6.404 de 15 de dezembro de 1976. Jusbrasil Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11490153/artigo-177-da-lei-n-6404-de-15-de-dezembro-de-1976>. Acesso em: 07 set. 2021

BRASIL, Instrução Normativa nº 2005, de 29 de janeiro de 2021. Dispõe sobre a apresentação da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais (DCTF) e da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais Previdenciários e de Outras Entidades e Fundos (DCTFWeb). Publicado no Diário Oficial da União 01 fev. 2021, seção 1, p. 43.

DUARTE, Roberto D.. **Big Brother Fiscal III**: O Brasil na era do conhecimento: como a certificação digital, SPED e NF-e estão transformando a Gestão Empresarial no Brasil. 3. ed. Belo Horizonte: Ideas At Work, 2009.

FREITAS, Ricardo. **Retenção de impostos na nota fiscal saiba como é feita e quais empresas precisam fazê-la.** Disponível em:

<https://www.jornalcontabil.com.br/retencao-de-impostos-na-nota-fiscal-saiba-como-e-feita-e-quais-empresas-precisam-faze-la/>. Acesso em: 26 ago. 2021.

GUERRA, Fellipe. **Descomplicando O SPED** - Aspectos Operacionais do Sistema Público de Escrituração Digital. 1. ed. Fortaleza: Editora Fortes, 2017.

MARTINES, Amanda; FERREIRA, André; BEZERRA, Leonardo. **Agenda de obrigações acessórias federais em 2020 demanda atenção.** Disponível em:

<https://dpc.com.br/agenda-de-obrigacoes-acessorias-federais-em-2020-demanda-atencao/>. Acesso em: 28 ago. 2021.

QUARESMA, Gracieli de A.. **Multa nas obrigações tributárias acessórias: princípios constitucionais da capacidade contributiva e não confisco.**

Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-tributario/multa-nas-obrigacoes-tributarias-acessorias-principios-constitucionais-da-capacidade-contributiva-e-nao-confisco>>. Acesso em: 28 ago. 2021.

REVOREDO, Kyvya. **Saiba mais sobre escrituração de notas fiscais e quais tipos existentes.** Disponível em: <https://contabilrio.com.br/escrituracao-de-notas-fiscais/>. Acesso em: 10 mar. 2021.

SANTOS, Graziella. **EFD Contribuições** – Entenda de uma vez o que é e como funciona. Disponível em: <https://arquivei.com.br/blog/efd-contribuicoes-entenda-de-uma-vez/>. Acesso em: 10 ago. 2021.

Contabilidade de Custos Aplicada no Controle de Estoque

Cost Accounting Applied in Inventory Control

Marcelo Nascimento Sousa¹
Gabriel Marcos Coronado Vitorino²
Jose Carlos Lorenzetti³
Cleide Henrique Avelino⁴
Fabiane Cristina Spironelli⁵

RESUMO

A contabilidade de custo tem como sua principal função mensurar valores e é uma importante ferramenta auxiliadora em tomadas de decisões, sendo que os custos analisados e demonstrados de forma dinâmica e fácil ajudam no controle de tais decisões. Os dados de custeios são aplicados nos estoques para otimizar, turbinar os resultados e colaborar com a competitividade da empresa no mercado, buscando a diminuição do custo no produto final. Esse artigo teve como objetivo demonstrar a relação entre o estoque físico e virtual, conhecer a importância da armazenagem e giro de estoque, para isso, foi desenvolvido um estudo de caso em uma empresa do ramo sucroalcooleiro.

Palavras-chave: Competitividade; Contabilidade de Custo; Tomadas de Decisões.

ABSTRACT

Cost accounting has as its main function to measure values and it is an important supporting tool in decision making, and the costs analyzed and demonstrated in a dynamic and easy way help to control such decisions. The cost data are applied to the inventories to optimize, boost the results, and collaborate with the company's competitiveness in the market, seeking to reduce the cost of the final product. This article aimed to demonstrate the relationship between physical and virtual inventory, to know the importance of storage and inventory turnover, for this, a case study was developed in a company in the sugar and ethanol industry.

Keywords: Competitiveness; Cost Accounting; Decision Making.

Introdução

¹ Acadêmico do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Acadêmico do 8º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

³ Contador; Especialista em Administração Empresarial, Gerência Contábil, Financeira e Auditoria; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁴ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

⁵ Contadora; Especialização em Contabilidade, Administração e Finanças; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium – UniSalesiano Campus Araçatuba.

A contabilidade de custo, passou por grandes mudanças, tecnológica, intelectual e de representatividade no cenário empresarial. Os desenvolvimentos das técnicas de custeios, possibilitaram o aperfeiçoamento da ferramenta, de forma que a sua aplicabilidade fosse essencial, não apenas na sua forma original, que primordialmente era mensurar os valores dos estoques e resultado.

A delimitação do projeto foi a contabilidade de custo aplicada ao controle de estoque; para o objetivo geral, foram buscadas maneiras de exemplificar as usabilidades práticas, e de maneira facilitada apresentar conceitos técnicos e teóricos sobre cada um dos itens; por fim, os objetivos específicos foram responsáveis por apresentar a relação entre o estoque físico e virtual da empresa, e analisar a importância da armazenagem e giro de estoque.

A questão apresentada no pressuposto teórico teve enfoque na contabilidade de custo como a função determinante da contribuição dentro do controle e giro de estoque da empresa ZBN indústria mecânica Ltda, otimizando a sua competitividade.

Com isso, foi realizado o Estudo de caso, com os objetivos de verificar a relação do estoque físico e virtual, e analisar a importância da armazenagem e giro de estoque; para embasamento, foram utilizados dados dos sistemas de estoque, conhecimento do espaço físico da empresa, acompanhamento da linha de produção e documentos com históricos de compra.

História da Contabilidade

A contabilidade acompanha a história da civilização, ela é ligada às primeiras movimentações humanas desde o controle próprio até as primeiras trocas de produtos, assim firmando os primeiros registros comerciais, isso é a contabilidade do mundo antigo.

Na história da contabilidade temos algumas grandes obras, uma delas é a do pai da contabilidade, Luca Pacioli, criador da teoria das partidas dobradas. Essa teoria diz que ao comprar algo, esse produto entra e o dinheiro sai.

Entre as obras citadas, a de Luca Pacioli merece grande destaque, pois corresponde a uma fase muito importante na história da contabilidade. O livro foi publicado em Veneza no ano de 1494, trazendo no Tractatus XI o

assunto particularis de computis et scripturis (contabilidade por partidas dobradas), destacando que a teoria da contabilidade que envolve o débito e o crédito representa a teoria dos números positivos e negativos. Considerando o raciocínio das partidas dobradas, se uma empresa adquire produtos e paga por eles, entende-se que se tem a entrada de mercadorias e, por consequência, a saída de dinheiro. (ALVES, 2017, p.8-9)

Após a humanidade aprender a efetuar as trocas e vendas dos seus produtos, surgiram os registros contábeis que são utilizados até os tempos de hoje. Os atuais registros são mais complexos, mas com o mesmo objetivo, manter o seu patrimônio.

Conceitos da Contabilidade de Custo

A Contabilidade de custo é o segmento desenvolvido para atender à gestão econômica dos custos (preços de vendas dos produtos e serviços prestados pelas empresas). De forma ampla e genérica, surgiu-se a necessidade da criação dessa ferramenta por meio do desenvolvimento industrial, com a produção das mercadorias em massa, indo contra os processos anteriormente artesanais.

A partir desse momento, o setor econômico de comercialização, passou a dividir espaço com a produção industrial. A contabilidade já utilizada para atender empresas comerciais, passou a buscar algumas adaptações para atender agora também a gestão industrial.

A partir desse momento, o setor econômico de comercialização dos produtos passou a conviver com o setor econômico de produção industrial. A contabilidade, que havia desenvolvido excelentes metodologias e sistemas de informação para o ramo comercial, teve de desenvolver metodologias complementares para a gestão do setor industrial. (PADOVEZE, 2013, p.5)

Essa ferramenta da contabilidade tradicional foi tão bem estudada e desenvolvida que vem surgindo maneiras diferentes e diversificadas em relação às utilizações e significados dela.

Segundo Ribeiro (2018), a palavra custo tem significado muito abrangente, podendo ter diferentes tipos de interpretações e aplicações. Em uma empresa comercial, pode representar o custo de compras de mercadorias, o custo das mercadorias disponíveis para venda, o custo das mercadorias vendidas, etc.; em uma empresa de prestação de serviços, pode-se utilizar para representar o custo dos

materiais adquiridos para a aplicação na prestação de serviços, os custos dos serviços prestados, etc.; em uma empresa industrial, pode ser utilizada para demonstrar o custo nas compras de matérias-primas, o custo das matérias-primas em estoque, o custo direto de fabricação, o custo indireto de fabricação.

Com isso, as empresas foram capazes de adquirir o melhor gerenciamento dos seus recursos, uma vez que as buscas se intensificaram na diminuição dos seus custos, obtendo uma vantagem no mercado, contudo, temos a contabilidade de custo como um dos pilares principais desta evolução.

Importante entendermos que o custo é diferente de despesa. De maneira ampla poderíamos observar os custos indo no produto e as despesas sendo alocadas no resultado.

Métodos de custeios variáveis ou diretos

Os custos fixos e variáveis, quando separados e agrupados de maneira correta, possibilitam uma expansão nas oportunidades de análise dos gastos e das receitas, levando em consideração as produções de produtos ou os volumes vendidos, possibilitando conhecer pontos importantes para que possa auxiliar em futuras tomadas de decisões.

Assim, pode ser possível a obtenção da manutenção de determinado produto na linha de produção, corte de produção, mudanças nos produtos que fazem parte do portfólio ou aumento da produção de determinado produto.

Esse ferramental de análise econômica normalmente é denominado análise de custo/volume/lucro e conduz a três importantes conceitos: margem de contribuição, ponto de equilíbrio e alavancagem operacional, que podem ser agrupados em um único modelo decisório, que estamos denominando modelo de decisão da margem de contribuição. (PADOVEZE, 2013, p.294)

A margem de contribuição é responsável por demonstrar o lucro variável, podendo ser apurado por meio das diferenças dos valores unitários dos produtos vendidos, os custos e despesas variáveis por unidade de produto ou serviço. Isso significa que a cada peça que a empresa vender, vai se obter um determinado valor de lucro, multiplicando pelo total vendido obtemos a margem de contribuição total dos produtos.

O ponto de equilíbrio demonstra, em quantidades, o volume necessário que a empresa precisa produzir ou vender para possibilitar o pagamento de todos os custos e despesas fixas, além de todas as despesas e custos variáveis fundamentais para a fabricação do produto. Nessa ferramenta, a empresa não possui lucro ou prejuízo, pois, a partir de volumes adicionais de produção ou venda, a empresa passa a obter lucro.

A alavancagem operacional pode se definir como a possibilidade de aumentar a capacidade produzida e vendida, desenvolvendo e maximizando a utilização de custos e despesas fixas. É ligado diretamente a margem de contribuição, impactando assim nos custos ou despesas variáveis sobre o preço de venda unitário, os valores dos custos e das despesas fixas.

A contabilidade de custo para a tomada decisão

A princípio a ferramenta não tinha o enfoque principal de ser utilizada nas tomadas de decisões, sendo assim, foram necessárias algumas adaptações e ajustes técnicos para que fosse possível ser utilizados para tal. Para isso, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento nesse sentido foram tão importantes quanto a sua ideia de criação inicial.

Por essa razão, são necessárias certas adaptações quando se deseja desenvolver bem esse seu outro potencial; potencial esse que, na grande maioria das empresas, é mais importante do que aquele motivo que fez aparecer a própria Contabilidade de Custos. (MARTINS, 2018, p.5)

Com o desenvolvimento econômico e a corrida das empresas em busca de resultados, os custos se tornaram de extrema importância quando o assunto é competitividade, diminuir os custos de produção e auxiliar nas tomadas de decisão.

Para Martins (2018), nesse novo momento, a contabilidade de custo fundamenta-se em três pilares essenciais, são eles: o auxílio ao planejamento; ao controle e ajuda às tomadas de decisões. Quando se fala em planejamento e controle, sua mais importante missão é fornecer dados relevantes sobre padrões, orçamentos e outras formas de previsão; em um próximo estágio, verificar os valores seguintes para análise e comparação com os valores anteriormente definido.

Curva ABC

O processo de estocagem é muito importante para as empresas, pois é a partir dele que a empresa obtém a capacidade organizacional, otimização de espaço, do tempo e facilidades nas separações de pedidos, entre muitos outros benefícios.

Segundo Paoleschi (2014), a estocagem utiliza de alguns padrões, como ter certeza que todos os documentos de entradas foram lançados, organizar os materiais conforme a elaboração do *layout*, materiais mais pesados na base da prateleira e os mais leves na parte superior, sempre verificar as datas de validades, seguir as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas e Instituto de Metrologia.

Para se obter um processo de estocagem satisfatório, também é necessário um bom planejamento, utilizando um dos melhores métodos de classificação de informações, o gráfico de Pareto curva ABC.

A curva ABC é um método de classificação de informações para que se separem os itens de maior importância, que são, normalmente, em menor número. Em uma organização, a curva ABC é muito utilizada para a administração de estoques, mas também na definição de políticas de vendas, estabelecimento de prioridades, programação de produção. (PAOLESCHI, 2014, p.66)

Ao administrar o estoque da empresa com a curva ABC, esta informará a necessidade de aquisição de materiais necessários, variando com a demanda dos clientes.

Para Ribeiro (2018), o sistema ABC necessita da separação da empresa por meio de departamentos ou sistemas de custos. Os procedimentos inicialmente são feitos por meio do acumulo dos custos em seus determinados departamentos produtivos ou serviços onde forem gerados; logo após, os custos indiretos de fabricação, são transferidos respectivamente para cada atividade relevante que os geraram em cada departamento. Em seguida, os custos indiretos de fabricação devem ser transferidos diretamente para cada produto. Em algumas situações específicas os custos são alocadas em outras atividades antes de ser atribuída a cada produto.

Os procedimentos considerados ideais, seriam que a atribuição dos custos indiretos de fabricação, os quais foram acumulados durante as atividades, fossem

repassadas diretamente aos produtos, mesmo sendo os resultados obtidos por meio dos serviços.

Ainda que o ABC venha se caracterizar por distribuição dos custos indiretos aos produtos, pode-se aplicar a atribuição de custos diretos, uma vez que isso se torna conveniente.

Giro de Estoque

Seguindo o planejamento, a empresa também vai precisar identificar qual tipo de estoque ela irá utilizar sendo estoque mínimo, médio e máximo. Para fazer uma boa escolha a empresa tem que prestar atenção no giro de estoque, pois se a mesma ficar com produtos muito tempo estocado ela pode ter perdas e um falso investimento.

O giro de estoque é crucial para saber a quantidade de vezes que a empresa vende seu estoque médio. A rotatividade do estoque é bastante recomendada e determinar um padrão para essa rotatividade, será muito útil à empresa.

Para qualquer empresa, o ideal é que os estoques girem constantemente, evitando perdas de materiais ou investimentos desnecessários. Por meio desse indicador, é possível comparar a rentabilidade de duas empresas, pois quanto maior for o giro de estoque em um determinado período, essa proporção se estenderá à rentabilidade da empresa e ao movimento dos estoques (troca) com menor investimento. (PAOLESCHI, 2014, p.70)

Após todos esses passos tomados, a empresa deve capacitar todos os colaboradores que trabalham no estoque. Alguns dos conhecimentos que eles devem adquirir durante os treinamentos, podem se resumir em, localizar os materiais no estoque, saber a embalagem correta, identificar materiais que não estão com saída, entre outros.

Controle de Estoque

As empresas devem priorizar o controle de estoque, como uma das principais funções no planejamento, pois, com um controle correto não haverá desperdícios em custos, tempo, espaço, entre outros.

Um dos erros mais frequentes nas empresas é o atraso na entrega ao cliente. Grande parcela das divergências que geram esses transtornos, estão diretamente ligados a falta de insumos que com o controle efetivo poderão sanar ou diminuir esses problemas.

Na contabilidade, o inventário permanece o mesmo e a baixa só acontecerá quando a ordem de produção for encerrada com a entrada no estoque do produto acabado. Durante esse período, o estoque mostra números diferentes do inventário. Os estoques representam um dos ativos mais importantes do capital circulante e da posição financeira da maioria das empresas industriais e comerciais. Sua correta determinação no início e no fim do período contábil é essencial para a apuração adequada do lucro líquido do exercício.(PAOLESCI, 2019, p.45)

O controle de estoque tem que enfatizar a diminuição de custos sem ter falhas e sem falta de materiais. Para ocorrer essas melhorias é necessário a elaboração de alguns indicadores de controle.

Uma das primeiras coisas a se fazer é identificar os materiais com menor produtividade e os com mais uso, os mais utilizados devem ser comprados com mais frequência, acompanhando a análise do seu *lead time*, assim diminuindo o risco de desperdício.

Custos aplicados no Controle de Estoque

Para analisar o controle de custos aplicados no controle de estoque deve-se ter algumas informações básicas:

Seção 13 da NBC TG 1000, Resolução CFC 1.255/09, 13.1 Esta seção determina as práticas para o reconhecimento e mensuração de estoques. Estoques são ativos:

- (a) mantidos para venda no curso normal dos negócios;
- (b) no processo de produção para venda; ou
- (c) na forma de materiais ou suprimentos a serem consumidos no processo de produção ou na prestação de serviços.

Custo de aquisição segundo o CPC 16 – Estoques:

O custo de aquisição dos estoques compreende o preço de compra, os impostos de importação e outros tributos (exceto os recuperáveis junto ao fisco), bem como os custos de transporte, seguro, manuseio e outros diretamente atribuíveis à aquisição de produtos acabados, materiais e serviços. Descontos comerciais, abatimentos e outros itens semelhantes devem ser deduzidos na determinação do custo de aquisição. (Nova redação dada pela Revisão CPC nº 1, de 08/01/2010.)

Os custos de estoque incluem todos os custos de compra, de renovação e incorridos, como seguro e frete, bem como impostos de importação e outros, exceto aqueles que podem ser recuperados posteriormente.

Existem vários tipos de controle de estoque um deles é o livro de registro de inventário, além de mostrar a movimentação do estoque, também é utilizado para a fiscalização e para a auditoria.

Quanto ao estoque, pode ser controlado de duas maneiras: Inventário permanente: controle imediato, a cada operação é dado baixa no estoque e Inventário periódico: normalmente é feito no final do ano, então não é efetuado o controle contínuo das movimentações de entrada e saída dos produtos.

Além de poder ser controlados dessas maneiras, existem 3 métodos de avaliação de estoque: PEPS primeiro que entra, primeiro que sai; MPM media ponderável móvel; UEPS último que entra, primeiro que sai.

Conforme legislação brasileira vigente, pode-se apenas utilizar os métodos PEPS e MPM.

As empresas podem utilizar apenas o método PEPS ou custo médio.

Em um sistema inflacionário, o método PEPS resultará, após o consumo de materiais no período, em maior valor do saldo de estoque e na apuração de um resultado menor do CMV – custo da mercadoria vendida, do CPV – custo do produto vendido – ou do CSP – custo do serviço prestado. Inversamente, o método UEPS não é permitido pelo regulamento do Imposto sobre a Renda, nem pela norma do CFC Resolução 1.255/09, uma vez que resultaria em um maior custo apurado, direcionando um menor lucro, desfavorecendo, assim, o fisco. Porém, em termos gerenciais, esse método de custo de reposição é o ideal para os administradores e gestores mensurarem o seu custo de forma atualizada. (ESPENSER; SANTOS, 2016, p.158)

As vendas para fins de controle de estoque nada têm a ver com a forma de controle de estoque. O custo de materiais, produtos e mercadorias vendidas relacionadas é deduzido do saldo do estoque. Se houver uma devolução de vendas, o custo correspondente será restaurado para o estoque. Os procedimentos para frete, seguro e impostos de importação relacionados às compras são os mesmos porque são considerados custos de compra.

Controle de estoque utilizando sistemas e Contagem de Estoque

Os grandes estoques estão investindo cada dia mais em sistemas tecnológicos, capazes de exercer um controle adequado e detalhado sobre cada ponto importante dentro da empresa, uma vez que o estoque é uma das principais contas do ativo da empresa.

São adotados diferentes tipos de controles de entrada, as mercadorias podem ser colocadas nos sistemas de estoques de diferentes formas por meio de notas fiscais de compras, guias de transferência ou documentos equivalentes.

As mercadorias são armazenadas e alocadas de forma que facilite a sua distribuição. Os controles de saída podem ser feitos por meio de fichas de requisições ou sistemas de computadores, a última opção é a mais adequada e utilizada nas empresas modernas, tendo em vista que a capacidade de controle é muito maior.

O controle de entradas, estocagens e saídas dos materiais pode ser feito por meio de fichas de controle de estoques, fichas de prateleiras, livros etc. Porém, resultados mais satisfatórios são alcançados quando esses controles são feitos por computador, em especial nos casos em que o almoxarifado movimenta grande variedade de materiais. (RIBEIRO, 2018, p.93)

Os sistemas modernos apresentam grande segurança e facilidade, tendo a praticidade e agilidade como diferencial quando comparamos com sistemas de controles passados.

A alimentação de dados ao sistema, também fica a cargo de informações manuais, por meio da contagem e conferência do estoque físico da empresa; com as informações obtidas são realizados os processos de inventário.

Estudo de Caso

A ZBN indústria mecânica Ltda foi a empresa escolhida para fornecer os dados técnicos para o presente trabalho.

Fundada em 1990 com atuação nos setores de projeto, fabricação, montagem, reforma e manutenção de equipamentos industriais para vários seguimentos, como indústrias alimentícias e químicas, mineradoras, usinas de energia e o setor sucroalcooleiro.

Situada na cidade de Araçatuba-SP, em uma área de mais de mais de 20.000 m², a empresa detém tecnologia para desenvolver produtos e serviços sobre encomenda.

O principal segmento da empresa é o sucroalcooleiro e por estar presente em uma região com potenciais clientes, a empresa possui capacidade de expansão ainda maior nesse segmento.

As escolhas das ideias foram feitas de forma a possibilitar o acompanhamento e entendimento sobre como funciona as situações reais que as empresas passam no dia a dia, com os problemas que poderiam ser resolvidos ou diminuídos com aplicações de técnicas contábeis.

Sobre as coletas de informações para a realização do trabalho, foram utilizados dados dos sistemas internos da empresa, de maneira que fosse possível, verificar a quantidade de produtos em estoque, analisar o tempo que demora até a reposição da mercadoria, comparação do histórico de compra em diferentes fornecedores e contagem do estoque físico, para verificar a relação que existe entre o estoque físico x estoque virtual.

Abaixo teremos os dados do produto que vai servir como estudo de caso, sua utilização na linha de produção fica a cargo da furação de boquilhas, produto esse comercializado pela ZBN.

Quadro 1: Estoque Inicial

Código	Descrição	Estoque Mínimo	Ponto De Pedido	Quantidade a comprar	Saldo Atual
N002002001001	Broca Ar Paralela Longa 8MM	4	8	10	1

Fonte: Estudo de Caso, 2021

De acordo com o sistema, podemos analisar a quantidade do produto em estoque e o ponto de pedido para que, ao atingir, seja feita a reposição, e o estoque mínimo que deve ser mantido. Dados esses necessários para analisar a capacidade de reposição do estoque, controle e armazenagem dos produtos.

Podemos verificar, que o estoque está abaixo da capacidade mínima estipulada, com isso, o produto pode faltar para atender a demanda interna da empresa.

Posteriormente, realizou-se um levantamento da quantidade do produto, para verificar se a divergência nos dados do estoque físico em relação ao virtual e foram constatados os seguintes dados:

Quadro 2: levantamentos de dados para inventariar

Código	Descrição	Sistema	Físico
N002002001001	Broca Ar Paralela Longa 8MM	1	0

Fonte: Estudo de Caso, 2021

Com o levantamento dos dados do estoque físico, observamos uma pequena diferença em relação ao sistema. A principal importância para as empresas fazerem essas comparações, foi a de se prepara e realizar inventários.

Dados com divergência prejudicam a reposição da mercadoria, uma vez que o controle de estoque falha, o funcionário pode imaginar que o produto não acabou ainda, mas na realidade já saiu todas as peças que haviam.

Um dos principais fatores que geram esse problema, está ligado à divergência de alocação das mercadorias, quando der entrada ao estoque, o produto tem que ser armazenado de forma correta.

A falta de identificação ou armazenagem em local diferente daquele pré-estabelecido gera erro de contagens e falhas na verificação do item.

Após ter feito o ajuste das mercadorias no sistema, é necessário a solicitação de compra, analisar os melhores orçamentos e entender a necessidade que a empresa tem sobre o produto.

Em seguida, foram feitos levantamentos com dados de orçamentos em diferentes fornecedores, tempo de entrega das mercadorias e diferenças dos custos.

Quadro 3: Orçamentos Dos Fornecedores

Descrição	Tempo Para Entregar	Custo Do Produto
Broca Ar Paralela Longa 8MM	6 Dias	R\$ 98,00
	4 Dias	R\$ 105,00

Fonte: Estudo de Caso, 2021

Verificando o tempo de reposição, podemos analisar que o fornecedor com o maior prazo para a realização da entrega, tem um custo do produto menor.

A necessidade da empresa nessa situação é urgente, pois a máquina se encontra parada e os custos da paralização da produção são ainda maiores que os custos da reposição mais cara.

Para termos de comparações, a máquina que faz a utilização desta ferramenta tem o seguinte volume de produção diária (Quadro 4):

Quadro 4: capacidade produtiva diária da maquina

Torno CNC Romi 30D				
Horas Maquinas	Produção Por Hora	Custo Unitário	Produção Total	Custo Total
8	33,25	R\$ 3,88	266	R\$ 1.032,08

Fonte: Estudo de Caso, 2021

Para fins de parâmetros de análises, foram feitos levantamentos com dados da máquina, considerando uma carga de trabalho diário de 8 horas. A produção por hora, demonstra a quantidade de produtos produzido a cada hora de trabalho, o custo unitário, representa o custo que foi utilizado na fabricação de cada unidade do produto, a produção total demonstra a quantidade de produtos no final do dia e o custo total demonstra valores em reais que deixou de ser produzido.

A empresa optou nessa situação por adquirir o produto com menor período de entrega, em seguida comparativos em relação à economia obtida com essa estratégia da empresa:

Quadro 5: Comparações entre os orçamentos dos Fornecedores A e B

	Dias	Custo Do Produto	Produção Total	Valor Total Do Produto
Fornecedor A	6 Dias	98	1596	R\$ 6.192,48
Fornecedor B	4 Dias	R\$ 105,00	1064	R\$ 4.128,32

Fonte: Estudo de Caso, 2021

A produção total nessa situação, representou a quantidade de produtos que deixaram de ser fabricados no período de espera até a entrega, valor total do produto exemplifica a quantidade em reais que deixaram de ser produzidos.

Analisando os dois dados, foi possível verificar a diferença de ganhos com a simples alternância nas escolhas dos fornecedores, valor este que seria deixado de ser ganho pela empresa.

A principal política adotada pela empresa para a tomada de decisão, foi a de funcionamento da linha de produção, baseando-se na contabilidade de custo, foi

possível levantamentos com técnicas capazes de nortear a melhor atitude a ser tomada, uma vez que o maior custo para empresa seria a demora para o retorno da linha de produção.

Conclusão

Conclui-se que contabilidade de custo tem função determinante dentro de uma empresa, fornecendo dados de extrema importância para a funcionalidade, competitividade, decisões futuras a serem tomadas e políticas adotadas.

As características da contabilidade de custo são abrangentes, mas quando aplicada ao controle de estoque, se mostraram eficazes para ser determinante no ganho de mercado e competitividade da empresa.

Durante o Estudo de Caso, foram levantados os dados com o intuito de exemplificar e demonstrar de forma prática os objetivos que foram traçados inicialmente no projeto, foram apresentados diversos tipos de documentos para averiguar o ganho de capital obtido pela empresa e o tamanho da importância da Contabilidade de Custo.

Os objetivos foram alcançados, sendo possível conhecer o processo de estocagem e o controle de estoque exercido pela empresa, verificou-se também a relação que existia entre o estoque virtual em comparação ao estoque físico, e demonstrou-se a importância da armazenagem e giro de estoque, foram possíveis as exemplificações dos objetivos, utilizando o Estudo de Caso, mas em conjunto foi apresentado o desenvolvimento teórico dos mesmos, sendo utilizado como fonte de pesquisa referencial bibliográfico.

O pressuposto teórico foi confirmado, respondendo à pergunta problema de maneira correta, considerou-se que a empresa na qual foi realizado o Estudo de Caso, teve o auxílio da contabilidade de custo de forma determinante para que fossem possíveis as tomadas de decisões corretas, buscou-se durante todo o processo decisório o ganho de competitividade e a principal ferramenta utilizada foi a contabilidade de custo.

A empresa está buscando sempre se modernizar e aplicar, de maneira coerente, todas as novas técnicas contábeis e também de custos, dentro de um mercado, amplo e competitivo.

Referências Bibliográficas

ALVES, Aline. **Teoria da Contabilidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 750, de 29 de dezembro de 1993: dispõe sobre os Princípios Fundamentais de Contabilidade. In Diário Oficial da União. Brasília, 31 de dezembro de 1993.

_____. Resolução nº 1.255/09. Normas internacionais de relatórios financeiros para pequenas e médias empresas – IFRS – PME (NBC TG 1000). Brasília: CFC, 2009.

ESPENSER, Windsor V; SANTOS, Fernando D. A. **Contabilidade de Custos: gestão em serviços, comércio e indústria**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARTINS, Eliseu. **Contabilidade de Custos**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PAOLESCHI, Bruno. **Almoxarifado e gestão de estoques**. 3. ed. São Paulo: Érica, 2019.

_____. **Estoques e Armazenagem**. 1. ed. São Paulo: Érica, 2014.

PADOVEZE, Clóvis L. **Contabilidade de Custos: Teoria, Prática, Integração com Sistemas de Informações (ERP)**. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

RIBEIRO, Osni M. **Contabilidade de Custos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

DIREITO

A obrigatoriedade da pensão alimentícia e o direito sucessório em se tratando de paternidade socioafetiva no Brasil

The mandatory alimony and the right to succession in the case of socio-affective paternity in Brazil

Jéssica Stephanie da Silva Santos Fontes¹

João Georgeton Barbosa da Silva²

João Geraldo Nunes Rubelo³

Helton Laurindo Simoncelli⁴

RESUMO

Este estudo visa apresentar que sociedade está se modernizando e em relação às famílias não é diferente. O direito está para amparar a sociedade como um todo e não somente a uma parcela da população; portanto é de suma importância entender e distinguir os direitos e deveres nos quais a modalidade de vínculo familiar socioafetivo será amparado para que o instituto da filiação não fique à mercê da dúvida e de prováveis desmazelos. À vista disto, o presente trabalho irá pormenorizar as questões que estão obscuras quanto ao instituto e buscará apresentar possibilidades criadas e amparadas pela doutrina e jurisprudência brasileira a fim de compreender em que consiste a paternidade ou maternidade socioafetiva diante do princípio da afetividade, a relação de afeto e carinho que criou os laços familiares, quais as possibilidades de realmente se constituir o vínculo e analisar quais os deveres e direitos a eles serão devidos.

Palavras-chave: Socioafetividade; Família; Obrigação Alimentar; Sucessão; Enriquecimento sem causa.

ABSTRACT

Aims to present that the society is modernizing and families are no different. The law is to support society as a whole and not just a portion of the population, so it is of paramount importance to understand and distinguish the rights and duties in which the modality of socio-affective family bond will be supported so that the institute of affiliation does not remain in the due to doubt and probable negligence. In view of this, this paper will detail the issues that are obscure about the institute and will seek to present possibilities created and supported by Brazilian doctrine and jurisprudence in order to understand what socio-affective paternity or maternity consists of in light of the principle of affectivity, the relationship of affection and affection that created the family ties, what are the possibilities of actually establishing the bond and analyzing what duties and rights will be owed to them.

Keywords: Socio-affectiveness; Family; Maintenance Obligation; Succession; Without cause enrichment.

Introdução

¹ Acadêmica do 10º termo do curso de Direito no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Profº. Doutor em Direito Processual Constitucional pela Faculdade de Direito da UniToledo; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO Campus Araçatuba.

³ Filósofo e Mestre em Geografia. Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba

⁴ Coordenador de curso de Direito e Mestre em Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

Diversos tipos de família se formam em nosso país e alguns acabam por se tornar reconhecidos pelo direito. Decerto, o legislador não pode prever todas as possibilidades, mas vem amparando os novos tipos de família que se constituem, constituída os genitores perdem o poder familiar sobre seu filho (a), ela vem apenas com o intuito de agregar o pai ou mãe em conjunto ao genitor.

Diante de tal situação, quais são os direitos e deveres dos pais socioafetivos? Se eles não adotam ou retiram o poder familiar do genitor, qual é a verdadeira função deste tipo de paternidade e ou maternidade?

E, por fim, será possível caracterizar enriquecimento sem causa quando, no direito sucessório, o (a) filho (a) pleitear duas ou mais heranças?.

A família: aspectos conceituais, histórico e jurídico

A família é um instituto ao qual não é possível aprazar, ou seja, não há como delimitar o início de sua existência na sociedade, tal como entende a ilustre doutrinadora Azeredo (2020, p. 02) “[...] estende-se por um passado imensurável, e se perde no tempo por ser impossível definir sua extensão”.

Evidentemente o instituto passou por diversas transformações ao longo dos anos, a palavra família que hoje significa “conjunto de pessoas, em geral ligadas por laços de parentesco, que vivem sob o mesmo teto” (FAMILIA, 2021, p. 01).

Pela simples observação do significado dado a palavra com o passar do tempo, é perceptível que a conceituação da família se transformou e assim ocorreu com o ordenamento jurídico brasileiro.

Historicamente a família passou por três grandes momentos que influenciaram diretamente no instituto diante das leis brasileiras, sendo eles: o cristianismo, revolução industrial e francesa, e segunda guerra mundial.

O patriarcado advindo do cristianismo, ao qual merece destaque especial, foi o pilar instituído no instituto da família de algumas culturas, adentrou no Código Civil de 1916, atribuindo totalmente ao homem o poder sobre sua esposa e filhos, conforme entendimento de Barreto (2012, p. 4):

[...] a família patriarcal posicionava-se como coluna central da legislação e prova disso foi a indissolubilidade do casamento, como também a capacidade relativa da mulher. O artigo 233 do Código Civil de 1916 designava o marido como único chefe da sociedade conjugal. Além disso,

à mulher era atribuída somente a função de colaboradora dos encargos familiares, consoante artigo 240 do mesmo diploma legal.

Ainda, o referido diploma legal, também estabelecia que a mulher que contraia matrimônio passava a ter sua personalidade jurídica relativizada “[...] a mulher solteira maior de 21 ou a viúva, eram plenamente capazes, estando a incapacidade relativa imbricada ao matrimônio da mulher.”. (PENA, 2008, p. 64).

Por conseguinte, no segundo momento histórico, com a perda do poder unitário da Igreja Católica, com a criação de Estados e principalmente pela industrialização conferida em decorrência da revolução industrial e francesa, houve a possibilidade de que os membros da família pudessem se tornar independentes. Pois, com a revolução industrial houve um aumento significativo da necessidade da mão de obra acarretando no aceite da mulher ao mercado de trabalho para desempenhar atividades terciárias (DIAS, 2020).

Assim, retirando o monopólio masculino de ser o único provedor do sustento da família, pois as mulheres já tinham a possibilidade de ingressar no mercado de trabalho e deixar de ser a única responsável pelo lar, contudo, em decorrência da relativização da capacidade da mulher que ocorria após o casamento, o marido ainda poderia escolher se permitiria o trabalho fora do lar, “O artigo 242, inciso VII, combinado com o artigo 233, inciso IV, do diploma substantivo de 1916, proibia a mulher casada de exercer qualquer profissão, fora do lar conjugal, sem autorização do marido.” (PENA, 2008, p. 66).

Porém, ainda que houvesse disparidade entre direitos, tal fato possibilitou que os ordenamentos futuros como a Constituição Federal de 1988 e o Código Civil de 2002, dentre outros, pudessem reconhecer que o homem e a mulher pudessem ser tratados de forma igualitária em seus deveres e obrigações.

E, após a segunda guerra mundial houve a quebra da imparcialidade conferida as leis, iniciou-se um processo ao qual o Código Civil brasileiro passou a ser constitucionalizado, acarretando na despatrimonialização e repersonificação do instituto familiar, a fim de atender aos anseios sociais que eram ignorados pelos ordenamentos anteriores (BEZERRA, 2012). Ainda, conforme entendimento doutrinário de Madaleno (2020, p. 115).

[...] superada a dicotomia entre o interesse público e o interesse privado, onde o privado deixou de ser o âmago da vontade individual, e o Direito Público não mais se inspira na subordinação do cidadão, prevalecendo

com a Carta Política de 1988, o Estado Democrático de Direito, fundamentado na dignidade da pessoa humana.

A Carta Magna brasileira, ao iniciar esse processo de desconstrução, do patriarcado e despatrimonialização do instituto, passou a abarcar os modelos familiares nos quais eram ignorados a luz do direito e revolucionou ao enfatizar o tratamento igualitário entre os filhos não possibilitando mais a discriminação que era realizada pelo ordenamento anterior, ao diferenciar filhos legítimos e ilegítimos. Todavia a Constituição Federal brasileira de 1988 não abrange expressamente todos os outros tipos de família, não solucionando totalmente os anseios da sociedade atual, conforme expõe Dias (2016, p. 45). Vejamos:

Em tese, o Direito deve abarcar todas as situações fáticas em seu âmbito de regulamentação. Daí a instituição de modelos preestabelecidos de relações juridicamente relevantes, a sustentar o mito da completude do ordenamento legal. Mas há um descompasso. A realidade sempre antecede o direito. Atos e fatos tornam-se jurídicos a partir do agir das pessoas de modo reiterado. Ainda que a lei tente prever todas as situações dignas de tutela, as relações sociais são muito mais ricas e amplas do que é possível conter uma legislação.

No mesmo sentido, defende-se que se o legislador pode elencar aqueles que se formam na união estável e na monoparentalidade, além da família instituída no casamento, então qual seria o motivo de não ir além desses núcleos, por que sua preocupação expressa se limitou a estes grupos, se ele compreende a importância social da família (GLAGLIANO; FILHO, 2019).

É notável que, com fundamento nos incisos do artigo 226, CF/88, o legislador retirou o casamento como único centro instituidor familiar, evoluindo ao abranger a união estável e família monoparental, não mais reconhecendo como marginal as relações que não estão necessariamente reconhecidas juridicamente, tal como era tratado o concubinato (PENA, 2008).

Logo, é possível ampliar a proteção estatal a outros tipos de família tomando por base o referido artigo 226, CF/88, e unindo ao fundamento da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal (MADALENO, 2020). Afinal, “A família é o primeiro agente socializador do ser humano” (DIAS, 2016, p. 49), um pouco além desta conceituação, de modo mais subjetivo, é passível o entendimento de que “A família é, sem sombra de dúvida, o elemento propulsor de nossas maiores felicidades e, ao mesmo tempo, é na sua

ambiência em que vivenciamos as nossas maiores angústias, frustrações, traumas e medos” (GAGLIANO; FILHO, 2019, p. 55) tal qual apresenta-se como um bem jurídico essencial a ser tutelado e amparado pelo ordenamento jurídico.

À vista do amparo superficial dado ao tema, as deliberações vêm ocorrendo principalmente por analogias as quais se baseiam nos princípios. Portanto, é defendido que “[...] as lacunas precisam ser colmatadas, isto é, preenchidas pelo juiz, que não pode negar proteção e nem deixar de assegurar direitos sob a alegação de ausência de lei.” (DIAS, 2016, p. 46).

A Socioafetividade

A palavra socioafetividade trata-se das “[...] repercussões sociais (sócio) geradas por esses laços (afetividade)” (BARBOZA, 2013). De igual modo, outro doutrinador apresenta essa conceituação, Lôbo (2015) “As relações familiares e de parentesco são socioafetivas, porque congrega o fato social (socio) e a incidência do princípio normativo (afetividade).”.

Logo, cumpre destacar que será utilizado a figura paterna como exemplo, de modo a não prolongar a tese, portanto, de modo simplificado, será realizada a análise da questão sob a ótica de um pai socioafetivo ao qual o filho é menor. Esta proposta se dá por ser o caso mais comum de socioafetividade.

A socioafetividade geralmente deriva da família reconstituída, recomposta, refeita, segunda família, dentre outras denominações atribuídas a esta. Desta forma, quando uma pessoa contrai novo casamento ou união estável trazendo sua prole da união anterior é criada a figura do padrasto ou da madrasta.

Contudo, há uma diferenciação entre a figura do padrasto para a figura paterna, sendo que esta abarca um laço afetivo maior que aquela e, para atribuir a paternidade ao padrasto primeiro deve haver a posse do estado de filho estabelecida por um vínculo afetivo significativo.

Há que se explanar sobre os dois pontos citados acima. Primeiro: a posse do estado de filho nada mais é que tratar como se filho fosse quem não é filiação biológica e, segundo: o vínculo afetivo passou a ser reconhecido diante do ordenamento jurídico brasileiro como fonte da organização familiar, conseqüentemente na relação entre pais e filhos, de modo a reforçar a tese está a explicação de Souza (2015, p. 33),

Em razão da paternidade e maternidade responsável, assumiu-se a ideia de que os vínculos de afeto se sobrepõem aos biológicos, tanto que o novo código Civil faz referência a Posse do Estado de Filho, qual seja aquele que não tem vínculo biológico, mas sente-se e é tratado como um filho e por tal razão teria direitos a uma filiação baseada na afetividade.

É fato de que, a socioafetividade se caracteriza quando se estabelece a posse do estado de filho. Contudo, o vínculo afetivo e a posse só resulta na socioafetividade quando estiver intrínseco a uma convivência com lapso de tempo significativo que deve ser ininterrupto e habitual.

Ainda que o padrasto tenha presenciado e cuidado da criança como se fosse seu filho por um tempo limitado, este tempo ao qual se findou não pode ser utilizado para a caracterização do instituto em análise, a paternidade não pode ser confundida com mero sentimento de afeição, deve haver a relação real de pai e filho de modo permanente, pois, a paternidade não pode ter um fim.

Há que se diferenciar a paternidade com tempo a qual se findou, para a paternidade socioafetiva a ser reconhecida *post mortem*, ao qual se dá após a morte do pai ou do filho, mas que durante a vida do (a) falecido (a) havia uma relação pública e ininterrupta de paternidade e filiação.

Outrossim, é necessário o animus, ou seja, a vontade de ambas as partes para que se possa ser caracterizada da socioafetividade, porque a paternidade não pode ser forçada por quem não possui consanguinidade e não agia como tal.

Assim sendo, é defendido que a socioafetividade possui três requisitos, sendo eles: que um integre o grupo familiar do outro; o segundo é que assumam o papel parental, contudo, não basta que tenha meras atitudes que se assemelham a uma família e; que a convivência seja duradoura (LÔBO, 2015).

Decerto que a socioafetividade não é um instituto exclusivamente consagrado à luz do direito brasileiro, outras culturas incidiram no tema. A exemplo disso dispõe Madaleno (2020, p 63) “o Direito alemão, por exemplo, reconhece um direito de codecisão na guarda unilateral do padrasto ou da madrasta, nas questões relativas à vida diária do enteado ou da enteada, adquirindo uma espécie de custódia limitada.”, ou seja, a socioafetividade não é tratada como uma paternidade, apenas houve uma espécie de equiparação para o padrasto e madrasta convivente com o menor.

Já a Suprema Corte da Louisiana, EUA, definiu a *dual paternity*, sua tradução literal é dupla paternidade, ao qual foi estabelecido após o conflito entre a maneira

tradicional que o Estado de Louisiana tratava o assunto em detrimento da realidade jurídica, onde a paternidade se inicia com a formação legal de um pai e agrega a criação judicial de outro (RAUSCHENBERGER, 2017). Neste caso, o pai biológico ainda detém maiores responsabilidades, mas não isenta o pai não biológico de seus direitos para com o filho.

Ainda, no direito argentino o padrasto ou madrasta suporta principalmente as responsabilidades financeiras do filho de sua esposa ou esposo, tal como expõe o ilustre doutrinador Madaleno (2020, p. 63-64),

[...] o Código Civil argentino (Lei 26.994/2014), que entrou em vigência em 1º de agosto de 2015, estabelecendo a obrigação alimentar do progenitor afim, cônjuge ou convivente (padrasto ou madrasta), em respeito ao filho do outro (CC argentino, art. 538 e arts. 672 a 676). Ordena o artigo 676 do Código Civil argentino, que a obrigação alimentar do cônjuge ou convivente em relação aos filhos do seu parceiro tem caráter subsidiário⁴², e cessa este dever com a dissolução do vínculo conjugal ou a ruptura da convivência. Entretanto, se a mudança da situação ocasionar dano grave ao menor ou ao adolescente e o padrasto ou a madrasta assumiu durante a vida em comum o sustento do filho do outro, pode ser fixada uma cota alimentar de caráter assistencial e transitório, cuja duração será definida pelo juiz de acordo com as condições de fortuna do obrigado, as necessidades do alimentando e o tempo de convivência.

Desta forma, é nítido que tal situação vem ocorrendo em diferentes culturas, mas tal como afirma Lôbo “Nenhum direito estrangeiro avançou nessa matéria tanto quanto o direito brasileiro, inicialmente na doutrina e, depois, na jurisprudência, especialmente a do STJ” (p. 5, 2015).

No tocante ao instituto da socioafetividade diante do ordenamento jurídico, é importante se atentar ao fato de que a socioafetividade é um tema que passou a ser debatido próximo a consolidação da Constituição Federal de 1988, é possível que por ser tenro, não tenha sido possível que este instituto denominado socioafetividade fosse introduzido tão logo.

E, a fim de esmiuçar o tema, pode-se concluir que, bem como já fora apresentado, a paternidade socioafetiva difere-se da adoção, pois se caracteriza com o tempo, com a perpetuação de direitos e deveres que os indivíduos, pai e filho, estabeleceram de comum acordo durante sua convivência.

Na adoção_ após destituírem os genitores biológicos de seu poder familiar visando o melhor interesse da criança ou adolescente_ há um processo administrativo e judicial. Ainda, como é lecionado “A adoção imita a natureza, dando

filhos aos que não podem tê-los, por cuja circunstância era mais frequente se desse a adoção por casais estéreis, empenhados em buscar corrigir a natureza que lhes negou a descendência.” (MADALENO, 2020, p. 1120).

Situação que difere da paternidade socioafetiva que em momento nenhum pode ser forçada, ainda que não seja possível uma criança de tenra idade escolher seu padrasto, ela poderá com o passar dos anos chama-lo de pai ou de padrasto a depender da qualidade dos laços afetivos criados pelas partes.

E, a adoção a brasileira, trata-se de uma adoção sem o devido processo administrativo, um indivíduo, seja parente ou não, padrasto ou madrasta, sabendo que aquele não é seu filho faz o registro como se pai ou mãe fosse. Este instituto difere-se da socioafetividade pelo simples fato de que a adoção a brasileira a criança é entregue a outra pessoa que registra como se fosse seu (sua) filho (a) biológica, tal como explicação a seguir (BRASIL, p. 1-2),

Chamada de adoção à brasileira, consiste em um modo pelo qual a mãe ou a família biológica “dá” a criança para outra pessoa, escolhida por ela, à margem dos trâmites legais. Muitas vezes, o casal adotante registra a criança como se fosse filho biológico.

Como ocorre fora de qualquer controle judicial ou institucional, a prática dá margem a injustiças com famílias mais humildes, que não necessariamente querem doar os filhos, mas podem ser levadas a isso por pressão social e econômica. A adoção à brasileira também pode encobrir casos de venda ou tráfico de crianças. E, sobretudo, esse modo de adoção não leva em conta os interesses da criança, o que é o mais importante para a lei em vigor.

Cabe destacar que muitas vezes se origina justamente de uma adoção a brasileira, ao qual geralmente homens registram os filhos de suas companheiras e até namoradas como se fossem consanguíneos (MADALENO, 2020). Embora tal ato constitua delito devidamente tipificado no artigo 242 do código penal.

Nesta continuação, validando o exposto, se não houver nenhum vício de consentimento no momento do registro há uma incompatibilidade com a incidência ao erro, bem como leciona Dias (2016, p. 833),

Muito frequentemente, rompido o vínculo afetivo do casal, ante a obrigatoriedade de arcar com alimentos a favor do filho, o pai busca a desconstituição do registro por meio de ação anulatória ou negatória de paternidade. A jurisprudência, reconhecendo a voluntariedade do ato, praticado de modo espontâneo, não admite a anulação do registro de

nascimento, considerando-o irreversível. Não tendo havido vício de vontade, não cabe a anulação, sob o fundamento de que a lei não autoriza a ninguém vindicar estado contrário ao que resulta do registro de nascimento (CC 1.604). Ainda que dito dispositivo legal excepcione a possibilidade de anulação por erro ou falsidade, não se pode aceitar a alegação de falsidade do registro levada a efeito pela própria pessoa. Assim, registrar filho alheio como próprio, sabendo não ser verdadeira filiação, impede posterior pedido de anulação. O registro não revela nada mais do que aquilo que foi declarado - por conseguinte, corresponde à realidade do fato jurídico. Descabido falar em falsidade.

Ou, ainda que em erro quanto a paternidade, for estabelecida a paternidade socioafetiva não se torna necessária a exclusão registral, pois, esta é uma medida extrema a ser adotada quando há um laço familiar estabelecido. E neste sentido está o entendimento do STJ (2019, p. 01), vejamos,

[...] A averiguação da presença de socioafetividade entre as partes é imprescindível, pois o laudo de exame genético não é apto, de forma isolada, a afastar a paternidade.

7. A anulação de registro depende não apenas da ausência de vínculo biológico, mas também da ausência de vínculo familiar, cuja análise resta pendente no caso concreto, sendo ônus do autor atestar a inexistência dos laços de filiação ou eventual mácula no registro público.

(STJ - REsp: 1664554 SP 2017/0071569-5, Relator: Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, Data de Julgamento: 05/02/2019, T3 - TERCEIRA TURMA, Data de Publicação: DJe 15/02/2019)

O erro quanto ao registro traz diversos prejuízos tanto para a criança como para o pai, é por isso que é passível de responsabilização civil.

Direitos e Deveres

Aduzindo a hipótese de que a filiação possua pai, mãe e um pai socioafetivo, quem será detentor do direito de possuir o poder familiar quando o conflito estiver entre pai biológico e socioafetivo?

A resposta é a mais comum a ser utilizada quando se trata de direitos. Depende, cada caso concreto deve ser analisado com cautela, tendo em vista que em meio a esses conflitos geralmente estará uma criança ou adolescente e o seu melhor interesse deve ser o primordial para uma decisão. Ressalte-se que não há diferença pela origem da paternidade, seja consanguínea ou afetiva, assim, há possibilidade de que a paternidade socioafetiva prevaleça sobre a consanguínea se estiver em conformidade com o melhor interesse do menor.

Além disso, há que se sobrepujar o fato de que independente de quem detém a guarda, isso não classifica o menor como sua filiação “O Tribunal também rejeitou

maternidade socioafetiva em virtude de “guarda de fato”, pois a guarda não gera estado de filiação.” (LOBÔ, 2015, p 1757).

É conclusivo que, no tocando ao poder familiar, o objetivo é garantir a melhor proteção às crianças e adolescentes, sem correlacionar isso ao DNA e que deter o poder familiar através da guarda do menor não o torna pai ou mãe.

Quanto a pensão alimentícia, há que memorar que é um direito constitucional assegurado inicialmente ao filho menor de 18 anos que possui necessidades presumidas de ser alimentado, pois, entende-se que em regra aquele que não atingiu a maioridade penal não possui recursos suficientes para sua subsistência.

Os alimentos são destinados principalmente a alimentação, contudo, podem servir para auxiliar nas demais despesas do filho, tais como vestuário, estudos, lazer, dentre outros. Ocorre que, geralmente, recorre-se ao adulto que menos convive com o filho para auxiliar o outro a alimentá-lo, nas situações em que os pais estão separados de fato.

Ao pensar na socioafetividade, especificamente no caso do pai socioafetivo, não houve uma adoção, tampouco o pai biológico deixou de ter obrigações e direitos, há duas questões a serem indagadas: primeiro, é direito da filiação socioafetiva pleitear alimentos? segundo, caso seja direito, a qual dos dois deve ser direcionado o pedido de alimentos?

Para a solução do primeiro questionamento basta buscar o Enunciado 341 do CJF. Para chegar à conclusão da segunda indagação é necessária uma análise mais profunda do tema. Quando relembramos da solidariedade familiar, faz-se visível que o dever de prover alimentos deve ser dividido entre os pais. Uma simples atenção ao fato de que os pais devem dividir a proteção aos direitos de seus filhos tal como dispõe o artigo 22 em seu parágrafo único do ECA.

Tornando-se possível a analogia ao fato de que ao advir um novo pai para integrar os laços familiares, este também deverá auxiliar o menor, com o pagamento de alimentos se ele não coabitar auxiliando nas despesas cotidianas.

Ressalte-se que, a socioafetividade não é um tema com posicionamentos totalmente pacíficos, portanto, há empecilhos para que se possa apresentar uma porcentagem para a divisão a ser realizada, mas se observarmos que pai e mãe possuem iguais direitos e deveres, ainda que a guarda esteja com apenas uma pessoa do núcleo familiar, a divisão para estipulação de alimentos deve ser estabelecida

igualmente entre as três partes (pai biológico, pai socioafetivo e mãe).

Portanto, tal como leciona Dias “A tendência é reconhecer a concorrência da obrigação alimentar do pai registral, do biológico e do pai afetivo.” (2016, p. 968)

Quanto ao direito sucessório destaca-se que toda filiação gera direitos e deveres, dentre eles está o sucessório. A sucessão quanto aos filhos é baseada no direito de receber sua quota parte da herança, esta possui a natureza de ser um meio “para a sobrevivência, para manter íntegros os laços do conjunto familiar” (MADALENO, 2020, p 89).

Quando citamos o direito sucessório insta constar que, pode o filho receber herança de seu pai ou até deixar herança para ele, tal como prevê o artigo 1829, do Código Civil de 2002.

Especificamente nas relações de paternidade socioafetiva devidamente constituída, o direito sucessório deve ser aplicado tal como é aplicado a qualquer filiação, pois, importa aduzir que toda filiação deve estar isenta de qualquer designação que os diferencie independente de sua origem, biológica ou não, tal como amparado expressamente na constituição, no código civil e no ECA.

Contudo, a sucessão poderá ser limitada quando a finalidade para sua constituição for comprovadamente apenas com intuito patrimonial tal como explica Madaleno, 2020, p. 903,

Razões éticas orientam para o afastamento judicial da vinculação parental, com efeito, exclusivamente material do elo genético de pai morto, existindo pai registral e socioafetivo; a uma, porque o tardio vínculo biológico não deve prevalecer sobre a paternidade constituída na convivência familiar, obra de intensa relação socioafetiva, erguida pelo afeto desenvolvido ao longo dos anos entre pai e filho registrais; a duas, porque negar esse precioso e puro elo de vínculos originados do afeto apenas por dinheiro ou bens materiais seria desconsiderar a nova ordem jurídica da dignificação da pessoa justamente em detrimento da matéria; a três, porque o filho socioafetivo, ao investigar a sua ascendência genética depois da morte do pai biológico, geralmente está desconstituindo a sua ascendência registral e socioafetiva, por vezes de pai registral já falecido, habilitando-se então em duas heranças, de dois pais, o registral, socioafetivo e o biológico, de quem busca a compensação econômica; e a quatro, porque na ponderação dos valores deverá, e sempre, prevalecer como princípio do sistema jurídico brasileiro o respeito constitucional à dignidade da pessoa humana e digno será preservar os vínculos nascidos do amor. Pelo mesmo caminho ético, mas no sentido inverso, a Oitava Câmara Cível do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul concluiu ser juridicamente impossível pedido de reconhecimento de paternidade socioafetiva para efeitos meramente patrimoniais, especialmente quando o autor, embora alegue a existência de ascendência paterna socioafetiva, não pretende afastar o liame parental em relação ao pai biológico.

Outrossim, o reconhecimento post mortem da paternidade socioafetiva não retira os direitos sucessórios de quem estava na posse do estado de filho durante a vida do de cujus, porque não se pode afirmar que todos os filhos socioafetivos, que pleiteiam o reconhecimento após o falecimento de seu pai, estão agindo apenas com intuito patrimonial ou a fim de prejudicar a divisão sucessória entre os filhos biológicos e, ou herdeiros necessários. Devendo, caso a caso ser devidamente analisado diante do judiciário.

Ainda, há que se realizar uma divisão para o tratamento a qual deve ser dado aos filhos maiores e aos filhos menores acerca do tema sucessório, pois, em tese, ao filho com idade inferior a 18 anos ainda é devido a obrigação alimentar.

Quando todos os filhos estiverem alcançado a maioridade será realizada a divisão correspondente garantindo igual divisão aos filhos, caso, um dos filhos ainda não tenha atingido 18 anos ou receba alimentos o “[...] encargo alimentar somente até ser ultimada a partilha dos bens, mediante a devida compensação, para que o alimentado-herdeiro não receba duplamente.” (DIAS, 2016, p. 953).

Portanto, a socioafetividade é uma nova fonte de direitos e obrigações, uma circunstância laudatória, mas que deve ser analisada com muito cuidado.

Em continuidade, o ordenamento brasileiro prevê o enriquecimento sem causa tal como preleciona o Código civil de 2002, em seus artigos 884, 885 e 886 consiste em:

Art. 884 Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Parágrafo único. Se o enriquecimento tiver por objeto coisa determinada, quem a recebeu é obrigado a restituí-la, e, se a coisa não mais subsistir, a restituição se fará pelo valor do bem na época em que foi exigido.

Art. 885. A restituição é devida, não só quando não tenha havido causa que justifique o enriquecimento, mas também se esta deixou de existir.

Art. 886. Não caberá a restituição por enriquecimento, se a lei conferir ao lesado outros meios para se ressarcir do prejuízo sofrido.

Ainda, explica o Enunciado n. 35 do CJF que não há necessidade de empobrecimento de uma parte para caracterizar enriquecimento de outra. Desta forma, quando pensamos no filho socioafetivo que, talvez, diferente de outros que receberiam apenas duas heranças, terá a possibilidade de pleitear três ou mais_ dado ao fato de que não há limitação da quantidade de pais socioafetivos a serem constituídos concomitantemente aos pais biológicos. E, poderá se beneficiar em

detrimento dos filhos biológicos detentores necessários da sucessão.

Contudo, friza-se que para o enriquecimento sem causa ser caracterizado não há um motivo ou justificativa, diferindo do instituto da filiação que por si só é uma justificativa para deter o direito sucessório. Logo não é possível enquadrar o direito sucessório da filiação socioafetiva como enriquecimento sem causa.

Insta constar que a filiação é de carácter perpétuo, não há como excluir a paternidade sem que tenha havido um erro quanto a filiação no momento do registro e esse só poderá ser pleiteado se a filiação socioafetiva não for caracterizada. Portanto, ainda que o artigo 885 do Código Civil de 2002, citado acima, estabeleça que é devido o ressarcimento se deixar de existir a causa que justifique o enriquecimento, na situação em que haja socioafetividade não há que se falar em devolução dos valores ou bens recebidos a títulos sucessórios.

Em suma, a possibilidade de se incidir em um enriquecimento sem causa não pode ser uma via para que o judiciário se esquive de amparar as relações socioafetivas. Não obstante, há que se ressaltar que a solidariedade familiar é uma primazia constitucional, portanto, devendo sobressair a uma norma como a que conceitua e leciona acerca do enriquecimento sem causa.

Conclusão

Finalmente é possível entrever que há empecilhos para que a matéria abordada possa atingir a passividade entre todos os pontos necessários, quanto ao reconhecimento e desconstituição, quanto aos alimentos e ao direito sucessório. Todavia, com a jurisprudência e se estribando na defesa de inúmeros doutrinadores essa situação fática familiar possui diversos meios para conseguirem a chancela jurídica, mas a falta de uma legislação específica abordando o tema de forma pormenorizada ainda gera lacunas para que essa entidade de multiparentalidade conviva com a incerteza de sua legitimidade.

Insta constar que apesar de haver tantas lacunas no ordenamento jurídico que possibilitam alicerçá-la de modo doutrinário e jurisprudencial, também, em compasso é perceptível que ainda não há amparo explícito e intencional do legislador de abarcá-la na legislação brasileira.

Entretanto há que se ressaltar que não é causa injustificada os direitos

alimentares e sucessórios buscados pelo filho socioafetivo tento em vista que não é possível a incidência ao enriquecimento sem causa, uma vez que a igualdade de filiação se demonstra indubitável quanto aos direitos e deveres de todo filho de ter assegurado tratamento igualitário quanto aos seus irmãos, consanguíneos ou não, e diante de nossa sociedade.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Fabricio B.. **Direito do consumidor esquematizado** / Fabricio Bolzan de Almeida. - Coleção esquematizado® / coordenador Pedro Lenza – 8. ed.– São Paulo : Saraiva Educação, 2020 AZEREDO, Christiane Torres de. Conceito de família: origem e evolução. IBDFAM, 2020. Disponível em: [https://ibdfam.org.br/index.php/artigos/1610/O+conceito+de+fam%C3%ADlia:+origem+e+evolu%C3%A7%C3%A3o#:~:text=61\)%2C%20a%20origem%20etimo%C3%B3gica%20da,de%20um%20chefe%20ou%20senhor](https://ibdfam.org.br/index.php/artigos/1610/O+conceito+de+fam%C3%ADlia:+origem+e+evolu%C3%A7%C3%A3o#:~:text=61)%2C%20a%20origem%20etimo%C3%B3gica%20da,de%20um%20chefe%20ou%20senhor). Acesso em: 21 de mar. de 2021. p. 02.

BARBOZA, Heloisa H.. Efeitos jurídicos do parentesco socioafetivo. RFD-**Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, n. 24, p. 111-126, 2013. p. 14.

BARRETO, Luciano S.. **Evolução histórica e legislativa da família**. Série Aperfeiçoamento de Magistrados 13, 2012. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/serieaperfeicoamentodemagistrados/paginas/series/13/volumeI/10anosdocodigocivil_205.pdf. Acesso em: 21 de mar. de 2021

BEZERRA, UNEB, BRASIL, M. F. **Direito de família em uma perspectiva humanitária**. Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL], v. 13, n. 1, p. 101-118, 15 maio 2012. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1430/918>. Acesso em: 08 de abr. de 2021. p. 108

BRASIL (1940) Código Penal. 7 de dez. de 1940. Artigo 235. DOS CRIMES CONTRA O CASAMENTO. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 09 de set. de 2021. p. 1-2.

____ (1990) Estatuto da Criança e do Adolescente. 13 de jul. de 1990. Artigo 22. Do Direito à Convivência Familiar e Comunitária. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 15 de jun. de 2021.

____ (2002) Código Civil. 10 de jan. de 2002. Artigos 884, 885 e 886. Do Enriquecimento Sem Causa. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 09 de set. de 2021.

_____. (2013) SENADO FEDERAL. Adoção “à brasileira” ainda é muito comum. Em discussão. Disponível em:
<https://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/adocao/realidade-brasileira-sobre-adocao/adocao-a-brasileira-ainda-e-muito-comum.aspx>. Acesso em: 10 de ago. de 2021.

_____. (2019). Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial 2017/0071569-5. Ministro Ricardo Villas Boas Cueva. 3ª Turma. 05 fev, 2019. Disponível em:
<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/676370296/recurso-especial-resp-1664554-sp-2017-0071569-5>. Acesso em: 20 maio 2021. p. 01.

DIAS, Maria B.. 4 ed. e-book baseada na 11 ed. impressa, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2016. PDF. p. 45.

_____. 4 ed. e-book baseada na 11 ed. impressa, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2016. PDF. p. 46.

_____. 4 ed. e-book baseada na 11 ed. impressa, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2016. PDF. p. 48.

_____. 4 ed. e-book baseada na 11 ed. impressa, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2016. PDF. p. 49.

_____. 4 ed. e-book baseada na 11 ed. impressa, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2016. PDF. p. 833.

_____, Maria Berenice. 4 ed. e-book baseada na 11 ed. impressa, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2016. PDF. p. 953.

_____. 4 ed. e-book baseada na 11 ed. impressa, São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2016. PDF. p. 968.

FAMILIA. In: MICHAELIS, Dicionário brasileiro da língua portuguesa. Editora Melhoramentos Ltda, 2021. Disponível em:
<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/fam%C3%ADlia/>. Acesso em: 21 de mar. de 2021.

GAGLIANO, Pablo S.; FILHO, Rodolfo P.. **Novo curso de direito civil**, volume 6 : direito de família – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. PDF.

_____. Novo curso de direito civil, volume 6 : direito de família – 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. PDF. p. 55.

LÔBO, Paulo. Socioafetividade: o estado da arte no direito de família brasileiro. RJLB, Ano 1 (2015), nº 1. Disponível em
https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/1/2015_01_1743_1759.pdf. Acesso em: 02 de jun. de 2021.

_____. Socioafetividade: o estado da arte no direito de família brasileiro. RJLB, Ano 1 (2015), nº 1. Disponível em https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2015/1/2015_01_1743_1759.pdf Acesso em: 02 de jun. de 2021. p. 1757.

MADALENO, Rolf. **Direito de família**. - 8. ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, 2018. PDF.

PENA, Conceição A. M. T. de Guimarães. A Desigualdade de Gênero. Tratamento Legislativo. Revista da EMERJ, v. 11, nº 43, 2008. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista43/Revista43_63.pdf. Acesso em: 02 de jun. de 2021.

RAUSCHENBERGER, Henry S. To Kill a Cuckoo Bir o Kill a Cuckoo Bird: Louisiana d: Louisiana's Dual P s Dual Paternity Pr aternity Problem, 77 La. L. Rev. (2017). Disponível em: <https://digitalcommons.law.lsu.edu/lalrev/vol77/iss4/11>. Acesso em: 19 de mai. de 2021.

SOUZA, Gabriela Q. de. **Famílias contemporaneas: socioafetividade como fator de formação da família e a teoria do cuidado**. Amazon's Research and Environmental Law, 01 January 2015, Vol.3(1). Disponível em: <http://www.faar.edu.br/portal/revistas/ojs/index.php/arel-faar/article/view/146/123>. Acesso em: 20 de mai. de 2021. p. 33.

A relação da violência obstétrica e a responsabilidade jurídica do profissional no Brasil

The relationship between obstetric violence and the legal responsibility of professionals in Brazil

Aline Bonfim Santos¹
Jose Antônio Pancotti Junior²
João Geraldo Nunes Rubelo³
Helton Laurindo Simoncelli⁴

RESUMO

O presente estudo irá demonstrar que a violência obstétrica é um dos maiores e menos divulgados problemas da saúde pública, atingindo tanto fisicamente quanto socialmente a mulher e sua família. Ela ocorre nos primeiros atendimentos, no pré-parto no parto, e também no pós-parto, transformando um momento de felicidade em momentos de dor e terror. Violência essa das mais variadas formas e atos, através de xingamentos, humilhações, tratamento desumano e abuso de força no qual não é levado em conta a vontade da gestante, decorrendo assim em traumas físicos e emocionais acarretando até mesmo à depressão pós-parto, no qual a criança é rejeitada, devido a dor sofrida. O tema proposto nessa monografia é pontuar o que acontece no âmbito jurídico e o que deve ser feito para que essa violência praticada contra gestantes, parturientes e puérperas nesse momento seja abolida e não tida como um ato normal usado pelos responsáveis da saúde. Constatado que leis precisam ser criadas para proteção dessas mulheres e feitas a capacitação de membros da saúde para um atendimento mais humanizado.

Palavras – chave: Constituição Federal; Responsabilidade Civil; Violência Obstétrica.

ABSTRACT

The present work aims to show that obstetric violence is one of the biggest and least publicized problems of public health, affecting both physically and socially the woman and her family, it occurs in the first visits, in the pre-partum, and also in the postpartum period. -childbirth, transforming a moment of happiness into moments of pain and terror. Violence of the most varied forms and acts, through cursing, humiliation, inhumane treatment and abuse of force where it does not take into account the will of the pregnant woman, resulting in physical and emotional trauma, even causing postpartum depression where the child is rejected due to the pain suffered. The theme proposed in this monograph is to point out what happens in the legal sphere and what should be done so that this violence practiced against pregnant women, parturients and postpartum women at that time is abolished and not considered a normal act used by health officials. Since laws need to be created to protect these women, the training of health members for a more humanized care.

Keywords: Federal Constitution; Obstetric Violence; Civil responsibility.

¹ Acadêmica do 10º termo do curso de Direito no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba.

² Prof. (a) do curso de Direito no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO - Campus de Araçatuba.

³ Filósofo e Mestre em Geografia. Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

⁴ Coordenador de curso de Direito e Mestre em Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

Introdução

Antigamente a gestação não era acompanhada de forma periódica como nos dias atuais, sendo assim o parto era realizado em casa por parteira. Depois do surgimento da cesariana ou parto por cesárea, passou a ser o procedimento mais realizado pelas gestantes, como forma de ter o filho sem que haja o mesmo sofrimento do parto normal ou natural.

No ordenamento jurídico brasileiro, não existe lei específica para prática deste ato, porém existe em tramite no Congresso Nacional alguns projetos como: Lei 7.633/2014 (autoria deputado Jean Wyllys), Lei 8.219/17 (autoria do deputado Francisco Floriano) e ainda Lei 7.867/17 (autoria da deputada Jô Moraes), que versam sobre este tema.

Sendo assim, a violência obstétrica na Constituição Federal, os princípios constitucionais que deveriam ser garantidos para todas as pessoas e acabam sendo violados, como por exemplo: o direito a vida e a saúde, direito a informação, os direitos humanos dos pacientes e das mulheres, e ainda a demonstração de entendimentos jurisprudenciais. Possui também um breve parâmetro entre a violência obstétrica e o covid-19. E ainda, são analisados os meios de responsabilização civil dos profissionais que cometem tal violência, uma diferenciação entre responsabilizada objetiva e subjetiva, os deveres dos médicos segundo o código de ética médica. E alguns projetos de leis que buscam tornar-se lei a humanização nos atendimentos, buscando uma forma para que não ocorra mais e novos projetos de lei que foram criados durante a pandemia covid-19.

A violência obstétrica

O parto sempre foi realizado por parteiras, mulheres que possuíam um grande conhecimento em relação ao nascimento dos neonatos como também os cuidados que deveriam ter e principalmente que zelavam pelo corpo da mulher grávida.

Conforme menciona Briquet (2011), o parto passou por três períodos em sua história, sendo antigo: onde o auxílio ao parto era de inteira responsabilidade das mulheres e os médicos eram chamados apenas para operações de retirada de feto

morto ou indicação de medicamentos; médio: iniciando ao final do século VII, usavam técnicas cirurgias com auxílio de instrumentação; moderno: passaram a utilizar o instrumento do Fórcipe, e várias outras que auxiliaram os partos.

A violência obstétrica é caracterizada por tratamento desumano, abuso de drogas e a transformação dos processos naturais do parto em patologia, que os profissionais de saúde cometem ao invadirem o corpo da mulher e os processos reprodutivos, resultando na perda de autonomia, perda da capacidade de determinar livremente suas habilidades físicas e sexuais, e afetar adversamente a saúde e a qualidade de vida, de acordo com a cartilha distribuída pela Defensoria Pública do Estado de São Paulo (2013).

Muitas acreditam que para ter o filho é necessário sofrer, sentir dor, infelizmente se confundem com uma cultura que era utilizada antigamente onde não existiam meios de trazer a criança ao mundo sem dor. Passou a violência obstétrica, ser camuflada por dores físicas e psicológicas, que são na maioria das vezes praticados por profissionais da saúde despreparados, sendo desta forma, confundida erroneamente com conhecimento científico.

[...] a violência dentro dos serviços de saúde de uma forma geral é identificada a um mau atendimento que inclui: fala grosseira, negligência, abandono, ofensa moral; não ter paciência, gritar, empurrar; não dar informações ao paciente e trata-lo com indiferença; fazer algum procedimento ou exame sem consentimento, inadequado ou desrespeitosamente; discriminação por condição social ou cor e a violência física. (AGUIAR, 2010, p.149).

Através de uma reportagem investigativa no ano de 1950 vinculada a revista americana Ladies Home Journal surge a primeira denúncia de violência obstétrica na qual a reportagem descrevia como tortura o que se passava nos locais de parto.

Conforme a descrição Andrade (2014, p.1),

[...] no que cerne ao corpo e aos processos reprodutivos das mulheres, exprimido através de uma atenção desumanizada, abuso de ações intervencionistas, medicalização e a transformação patológica dos processos de parturição fisiológicos.

Segundo o entendimento de Diniz, (2015, p.2),

[...] Não é apenas na relação sexual que a violência aparece marcando a trajetória existencial da mulher. Também na relação médico paciente, ainda uma vez o desconhecimento de sua fisiologia é acionado para

explicar os sentimentos de desamparo e desalento com o que a mulher assiste seu corpo ser manipulado quando recorre à medicina nos momentos mais significativos da sua vida: a contracepção, o parto, o aborto.

Através dos estudos de Gregório (2010), obstetra e ginecologista, torna-se possíveis entender o conceito de violência obstétrica onde o mesmo define o termo de todos os atos praticados, declarados, induzidos, proferidos, de forma a atacar à parturiente sem seu consentimento, toques desnecessários e abusivos, além daqueles já definidos pela prática médica dentre alguns lavagens intestinais o mau uso do fórceps obstétrico levando a exaustão, sofrimento da mãe no trabalho de parto, provocando a mesma ter sérios problemas psicológicos e até mesmo rejeitar o recém-nascido devido às dores e maus tratos sofridos.

Procedimentos praticados na violência obstétrica

Procedimentos efetuados sem qualquer aprovação da parturiente corriqueiros hodiernamente nas clínicas e nos hospitais: indução ao parto, cesariana, episiotomia são alguns procedimentos que devem ser prontamente anunciados para que a gestante tenha a possibilidade de decidir pelo ato a ser realizado, quando é tirado esse poder de decisão já temos a violência obstetra.

Outro procedimento usado é o vácuo-extrator ou fórceps é uma técnica utilizada direcionada a cabeça do feto para auxiliar o trabalho de parto devido ao prolongamento do parto. Uma técnica bastante agressiva, pois poderá acarretar inúmeras complicações para o feto e para a gestante onde mal aplicada traz risco de hemorragia intraventricular, lesões hemorrágicas, fetal causando cefaloematoma, trauma perineal são os mais recorrentes.

Dados recentes da Organização Mundial da Saúde (OMS) em parceria com a Fundação Perseu Abramo, informa que cerca de 25% das parturientes brasileiras foram vítimas dessa técnica totalmente violenta no qual consiste em comprimir a parte superior do abdômen da gestante para expelir o feto, colocando as mãos, braços e até joelhos para facilitar o parto, técnica que causa traumas no bebê e na mãe, como quebra de costelas, rupturas do crânio da criança e até mesmo sua morte.

A violência obstétrica aos olhos da constituição Federal

A Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã, estabelece vários princípios constitucionais que são de fundamental importância, para a proteção dos direitos individuais ou coletivos dos cidadãos.

A doutrina de Barroso (1999, p.147) menciona que os princípios:

[...]são o conjunto de normas que espelham a ideologia da Constituição, seus postulados básicos e seus fins. Dito de forma sumária, os princípios constitucionais são as normas eleitas pelo constituinte como fundamentos ou qualificações essenciais da ordem jurídica que institui.

Um dos princípios mais importantes da Constituição Federal em seu artigo 1º, estabelece que a Dignidade da pessoa humana é um dos pilares do ordenamento jurídico, pois designa a conduta em relação ao Estado, prevalecendo por vários instantes no texto constitucional, existindo de forma igual para todos, independentemente de cor, raça, gênero, características pessoais, condições financeiras.

Os atos praticados pelos profissionais de saúde bem como a episiotomia, xingamentos e humilhações sofridas pelas mulheres, são claras ações que ofendem à dignidade da pessoa humana, havendo um grave desrespeito aos valores que são inerentes, onde as parturientes ficam expostas a uma posição de fragilidade e até mesmo são tratadas como se fossem um objeto.

O Estado tem a obrigação de oferecer, meios de acesso à saúde e a vida dignamente a seus protegidos não interferindo de forma negativa, mas somente de forma propícia ofertando serviços públicos de qualidade. Um dos pontos de extrema importância é o direito irrevogável a saúde no qual está citado de forma clara na nossa Constituição Federal de 1988, conforme o artigo Art. 196.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Os procedimentos executados por profissionais da área da saúde quando não são informados a parturiente, desde a forma que serão realizados e quais os procedimentos praticados, acabam ferindo mais este direito, pois quando não há a informação necessária, torna-se uma omissão da informação ou ainda com esta falta de esclarecimento leva a violência obstétrica e por consequência acarreta a violação

dos direitos humanos direcionados à informação como, por exemplo, a inserção de medicamentos para que haja a aceleração do parto ou até mesmo a episiotomia.

Portanto, ao acompanhamento que a parturiente possui logo ao dar entrada em um hospital e até mesmo o direito a um acompanhante na hora da realização do parto, conforme menciona Lei Federal nº 11.108/2005, art. 19-J, §1º:

Os serviços de saúde do Sistema Único de Saúde - SUS, da rede própria ou conveniada, ficam obrigados a permitir a presença, junto à parturiente, de 1 (um) acompanhante durante todo o período de trabalho de parto, parto e pós-parto imediato.

§ 1º O acompanhante de que trata o caput deste artigo será indicado pela parturiente”.

Esse direito estabelecido em lei garante a gestante poder escolher qualquer pessoa para que lhe acompanhe durante a realização de todo o processo, desde o período do trabalho do parto, quando começa as contrações, o parto em si, quando está em processo de retirada da criança e ainda o pós-parto, que vem a ser logo após o nascimento da criança.

Entendimentos jurisprudências face a violência obstétrica

Os tribunais brasileiros possuem poucas jurisprudências com relação ao tema de Violência Obstétrica, inclusive não existem até o presente momento decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal ou do Superior Tribunal de Justiça.

Entretanto, o Tribunal de Justiça de São Paulo TJ-SP, dispõe em sede de Apelação Cível decisão proferida pela 10ª Câmara de Direito Privado, dando provimento a um recurso apresentado.

[...]Responsabilidade civil. Atendimento em pronto socorro. Autora gestante de risco com dor e sangramento. Demora injustificada no atendimento. Paciente com sangramento visível deixada na recepção do hospital. Violência obstétrica. Dano moral caracterizado. Indenização devida. Fixação do valor da reparação à luz dos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade. Sentença reformada. (RECURSO PROVIDO. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SÃO PAULO TJ-SP- APELAÇÃO CÍVEL: AC 1010333-50.2013.8.26.0127 SP)

Segundo o entendimento do TJ-SP a autora possui o direito a danos morais, sendo concedida a indenização, conforme apresentada na inicial no processo TJ-SP- Apelação Cível: AC 1010333-50.2013.8.26.0127 SP.

Com relação à episiotomia, procedimento que também é característica da violência obstétrica, existe ainda decisão proferida pela 2ª Câmara de Direito Civil

pelo Desembargador Monteiro Rocha relator da Apelação cível do Tribunal de Justiça de Santa Catarina TJ-SC Ac 20130539659, sendo favorável a autora da ação civil. Na realização do parto da autora foi utilizado o procedimento da episiotomia que acabou perfurando parte do intestino grosso, e posteriormente ocorreu aparecimento de fistula (ferida) no local do procedimento cirúrgico. No julgamento de primeiro grau a decisão foi emitida como recurso improvido, pois o juiz não reconheceu o nexos causal, ou seja, não sendo aceita a alegação da autora. Porém, houve a apelação que caracterizou o recurso como provido.

[...]- RECURSO PROVIDO. 1. Demonstrado que o médico perfurou a parte final do intestino grosso da autora durante episiotomia, com o aparecimento posterior de fístula no local do procedimento cirúrgico, procede a ação de responsabilidade civil por erro médico. 2. Imputa-se responsabilidade civil a médico que realiza procedimentos cirúrgicos ineficientes para debelar o mal da paciente. 3. Procede ação indenizatória proposta contra hospital, em face da responsabilidade solidária por ato de prepostos, quando estes são responsabilizados civilmente. (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE SANTA CATARINA TJ-SC- APELAÇÃO CÍVEL: AC 2013.0539659 CIRCÚMA 2013.053965-9).

Covid- 19 e a violência obstétrica

Com a chegada da pandemia do Covid-19, ficou demonstrado que o sistema de saúde brasileiro possui vulnerabilidade para atendimentos emergenciais. Tiveram que realizar uma força tarefa para tentar desacelerar a propagação do vírus e evitar altos contágios na população, sendo todas as aulas suspensas, alteração nos horários comerciais do país, isolamento social e uso de máscaras obrigatório para todos, entre outras medidas.

Destaca a presidente da Associação de Doulas de Curitiba e Região Metropolitana, Patrícia Teixeira (2021, s/p.), há um aumento nas denúncias durante a pandemia covid-19, não sendo possível quantificá-las, relatando conhecimento de casos:

[...] Uma das gestantes comentou com o hospital que tinha rinite e estava com o nariz trancado e eles a levaram para a ala Covid. Não tinha ninguém prestando atendimento a ela então ela ficou sozinha. Quando rompeu a bolsa ela se desesperou porque não sabia o que estava acontecendo. Ela foi isolada e o marido saiu correndo pelo hospital pedindo ajuda porque não sabia o que fazer. Eles [o hospital] a trataram de forma muito áspera. Não teve um apoio, um acolhimento, uma explicação do que estava acontecendo com o seu corpo. Você ouve o relato e chora junto. E foram muitas situações assim. Era um desespero. Com a pandemia, os hospitais não tinham onde colocar as gestantes, era uma em cima da outra. Aí elas perdem toda a privacidade, perdem a dignidade. É bem complicado.

Na tentativa de controle e prevenção durante a pandemia, muitas parturientes não tiveram o direito de seus acompanhantes em algumas instituições, mesmo sendo garantido por Lei Federal nº 11.108/2005.

A responsabilização civil na violência obstétrica

No que tange ao aspecto da responsabilidade civil, a área da saúde possui um grande número de ações com caráter indenizatório de espécie material, estético e moral, perante os tribunais por erros médicos. Segundo menciona Chaves (s/d, p.396), Ed. Revista dos Tribunais: Tratado de Direito Civil, Responsabilidade,

[...] não se obriga o médico a restituir a saúde ao paciente aos seus cuidados, mas a conduzir-se com toda a diligência na aplicação dos conhecimentos científicos, para colimar, tanto quanto possível, aquele objetivo. (Chaves-Tratado *de Direito Civil, Responsabilidade*, vol. III, S. Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, p.396)

O sistema público de saúde possui convênios com hospitais privados que deve seguir a regra prevista no artigo 37 da Constituição Federal (1988), parágrafo 6º que ressalta,

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte. § 6º As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. (BRASIL, 1988)

Neste caso, a vítima de violência obstétrica deverá interpor ação contra o hospital em que foi realizado o ato, e após a verificação da existência de dolo ou culpa poderá o hospital conceder ação de regresso do município contra os profissionais da saúde que praticaram a violência.

Responsabilização Objetiva e Subjetiva

Menciona o Código Civil Brasileiro (2002), que a responsabilidade obstétrica pode ser considerada objetiva e subjetiva, pois é necessário que haja a caracterização de requisitos para que seja configurada a responsabilidade civil,

conforme menciona o artigo 186: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.” (BRASIL, 2002).

Os profissionais da saúde (médicos e enfermeiros) são considerados como uma categoria de profissionais liberais devendo ser observado que haja a responsabilização, de acordo com o artigo 14, parágrafo 4º do Código de Defesa do Consumidor: “A responsabilidade pessoal dos profissionais liberais será apurada mediante a verificação de culpa”.

Já a responsabilidade objetiva está prevista no artigo 932, III do Código Civil (2002), não se incluindo os profissionais liberais, referindo-se somente ao vínculo entre o hospital em que realiza serviços.

Art. 932- São também responsáveis pela reparação civil:
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;
(BRASIL,2002)

A violência obstétrica passou a ser caracterizada como uma violência de gênero, que provada à violência não será mais preciso a comprovação de culpa do agente, porém deve ser observado o nexo de causalidade entre o ato e dano, sendo assim deverá a vítima ser indenizada, pois há a presunção de dano não sendo caracterizada como erro médico.

Projetos de leis que buscam tornar lei, a humanização nos atendimentos

No Brasil, existem diversos projetos de leis e PECs (projeto de emenda à Constituição), que foram implantados por Deputados Federais, Senadores e Ex-Senadores, buscando caracterizar algumas práticas como crime de violência obstétrica, tipificando-as e com isso buscando inibir os agressores, para que haja uma redução nos casos de violência obstétrica.

Projeto de Lei nº 7.633/2014

Possui em tramitação na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 7.633/2014, autoria do Deputado Federal Jean Wyllys, que propõe ações para a

extinção da Violência obstétrica, que estabelece a “humanização da assistência à mulher e ao neonato durante o ciclo gravídico-puerperal e dá outras providências”.

[...] A apropriação do corpo e dos processos reprodutivos das mulheres pelos (as) profissionais de saúde, através do tratamento desumanizado, abuso da medicalização e patologização dos processos naturais, que cause a perda da autonomia e capacidade das mulheres de decidir livremente sobre seus corpos e sua sexualidade, impactando negativamente na qualidade de vida das mulheres. (PROJETO DE LEI Nº 7.633/2014).

Importante mencionar que o projeto de lei nº 7.633/2014, também veda os procedimentos que são desnecessários que são realizados por profissionais da área da saúde durante o pré-parto, parto e pós-parto.

I – realizar procedimentos desnecessários ou contraindicados pelas Boas Práticas de Atenção ao Parto e Nascimento, preconizadas pela Organização Mundial da Saúde - OMS;
II - constranger ou submeter a mulher a procedimento ou intervenção desnecessário, com a justificativa de que sua negação causará risco à sua saúde ou a de seu concepto (PROJETO DE LEI Nº 7.633/2014).

De acordo com OMS - Organização Mundial da Saúde existem imensuráveis formas de tipificação da violência obstétrica e leis que já estão vigentes em outros Estados, como por exemplo, a Lei nº 17.097 de 207 do Estado de Santa Catarina, que prevê: *Art. 1º A presente Lei tem por objeto a implantação de medidas de informação e proteção à gestante e parturiente contra a violência obstétrica no Estado de Santa Catarina e divulgação da Política Nacional de Atenção Obstétrica e Neonatal.*

Projeto de lei nº 8/2013 - PLS 8/20013

Primeiramente faz necessário citar a Lei nº 8.080/1990 dispõe “ sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências, para incluir a obrigatoriedade de obediência às diretrizes e orientações técnicas e o oferecimento de condições que possibilitem a ocorrência do parto humanizado nos estabelecimentos de saúde do Sistema Único de Saúde “. Já o referido projeto de Lei nº 8/2013 de autoria do ex- senador Jorge Afonso Argello (PTB/DF) foi aprovado pelo Senado e está aguardando a tramitação da Câmara dos Deputados, que tenta alterar a Lei nº 8.080/1990, para que fiquem obrigados a obedecer as referências

técnicas e as normas, os serviços de saúde do SUS (Sistema Único de Saúde) sendo conveniada ou própria, fornecendo a melhor condição para que o parto humanizado ocorra em suas instalações, e ainda permitir a presença de um acompanhante de escolha da parturiente durante todo o trabalho de parto, e logo depois o pós-parto.

Projeto de lei do senado nº 75/2012 – PLS 75/2012

O PLS 75/2012 de autoria da Senadora Maria do Carmo (DEM/SE), aguarda votação da Câmara dos Deputados. Deseja alterar os artigos 14 e 199 da Lei de Execução Penal – L7210 que dispõe,

Art. 14. A assistência à saúde do preso e do internado de caráter preventivo e curativo, compreenderá atendimento médico, farmacêutico e odontológico.

§ 2º Quando o estabelecimento penal não estiver aparelhado para prover a assistência médica necessária, esta será prestada em outro local, mediante autorização da direção do estabelecimento.

§ 3º Será assegurado acompanhamento médico à mulher, principalmente no pré-natal e no pós-parto, extensivo ao recém-nascido. (L.7210)

Art. 199. O emprego de algemas será disciplinado por decreto federal. (L.7210)

Sendo assim, com a alteração dos dispositivos 14 e 199 da Lei de Execução Penal, passara ser garantido o tratamento de forma humanitária, sem que haja violência ou algum constrangimento as parturientes que se encontrarem presas e ainda será proibida a utilização de algemas durante o trabalho de parto, cabendo à responsabilidade para o Poder Público que possui o dever de garantir a assistência à saúde do bebê e da mãe.

Projeto de emenda Constitucional - PEC 100/2015

A PEC 100/2015, propõe Emenda à Constituição Federal (1988), de autoria de Veneziano Vital do Rêgo (PMDB/PB), aguarda a criação de Comissão Temporária pela MESA do Senado. Acrescentaria o inciso IX ao artigo 200 da Constituição Federal (1988), que “disponibiliza às gestantes, equipe multiprofissional composta pelo menos por Pediatra, Ginecologista, Obstetra, Enfermeiros e Psicólogo, para atenção integral durante o período do pré-natal, parto e o pós-parto, no âmbito do SUS”.

Projeto de Lei nº 7.867/2017

O Projeto de Lei nº 7.867/2017, de autoria da Sra. Jô Moraes, dispõe sobre “medidas de proteção contra a violência obstétrica e de divulgação de boas práticas para a atenção à gravidez, parto, nascimento, abortamento e puerpério”. Segundo Jô Moraes,

[...]É necessário, portanto, que a legislação reforce o importante papel de as autoridades sanitárias adotarem medidas de informação e proteção à gestante, parturiente e puérpera para promover as boas práticas em todas as etapas do cuidado com as mulheres, protegendo-as contra a violência obstétrica. (MORAES, 2017, p.5).

É importante ressaltar, que há uma necessidade de normas para haja a proteção efetiva a todas as gestantes, parturientes e puérperas, pois a violência obstétrica existe e muitas vezes são camufladas como procedimentos comuns, devendo ser analisados de forma individualizada.

Lei nº 17.097, de 17 de janeiro de 2017

No Estado de Santa Catarina, foi sancionada a lei nº 17.097/2017 pelo Governador Raimundo Colombo, de autoria da Deputada Ângela Albino que caracteriza qualquer ato de agressão que a gestante possa sofrer sendo física, verbal e psicológica como violência obstétrica, que “dispõe sobre a implantação de medidas de informação e proteção à gestante e parturiente contra a violência obstétrica no Estado de Santa Catarina”.

De acordo com Wolff e Moura, (2004, p.283),

[...] cabe à equipe multiprofissional em obstetrícia aproveitar o período da gestação até o parto, em que modificações físicas, sociais e psicológicas na vida da mulher ocorrem, para realizar ações educativas sobre o autocuidado e preparando-a, física e emocionalmente, para enfrentar o trabalho de parto e parto, de maneira mais segura e tranquila. Devem ainda os profissionais de saúde questionarem-se em relação ao papel que desenvolvem frente à assistência à mulher em trabalho de parto e parto, procurando valorizar a pessoa individualmente pelo que ela é e sente, buscando transformar essa assistência em um procedimento humanizado (WOLFF; MOURA, 2004, p. 283).

Ao realizarem o atendimento da gestante, os profissionais da saúde devem tornar este momento o mais humanizado possível, tentando se colocar no lugar da

pessoa, de forma que a paciente seja atendida em todos os sentidos, com sua preparação adequada para hora do parto.

Covid-19 projetos de lei para proteção das gestantes

Durante a pandemia covid-19, houve um grande aumento dos casos de violência obstétrica, onde muitos deles acabaram nem sendo relatados por falta de informação as gestantes/parturientes.

Uma proposta de Lei 3823/20, está sendo analisado pela Câmara dos Deputados, criado pelo Deputado Ricardo Silva (PSB-SP), com a intenção de implementar preceitos de caráter transitório (momentâneo) emergencial durante o período de pandemia, para a proteção das gestantes/parturiente, mulheres no pós-parto e seus nascituros. Importante ressaltar que segundo orientação do Ministério da Saúde até duas semanas após o parto, as grávidas, puérperas estão inclusas no grupo risco para contágio da covid-19, devendo obter um cuidado maior com essa categoria, específico para os atendimentos.

É exposto pela proposta de Lei 3823/20, dispõe “Institui normas de caráter transitório e emergencial para proteção de gestantes, parturientes, puérperas e bebês durante a vigência da situação de emergência de saúde pública de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06, de 2020, ou, transcorridas suas vigências, enquanto durarem as medidas de quarentena e restrições de atividades no contexto da pandemia do novo coronavírus (SARS-CoV-2).”

Dispõe o Deputado Ricardo Silva, “[...] A falta de médicos e enfermeiros especialistas em ginecologia e obstetrícia nas unidades médico-hospitalares destinados ao tratamento da Covid-19 também é um problema gravíssimo que, em muitas vezes, impõe as gestantes um manejo e um tratamento contra o coronavírus incompatíveis com especialistas dos estados gestacionais e puerperal.”

Afastamento de trabalhadoras grávidas e outros grupos de risco durante a pandemia covid-19

Relevante citar, que está em análise na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 1615/20, da Deputada Marília Arraes (PT-PE), que salvaguarda a licenças de

trabalhadoras gestantes, mães de recém-nascidos e outros grupos de risco da covid-19, durante o período de pandemia, enfatizando que estas pessoas possuem uma imunidade reduzida, devendo quando possível desempenhar suas atividades de sua casa, utilizando-se a forma remota.

Referência a Deputada Marília Arraes (PT-PE), “devido as mudanças no organismo, essas mulheres acabam com sistema imunológico fragilizado e ficam mais suscetíveis a infecções respiratórias. Além disso, as mães com crianças recém-nascidas amamentam e tem contato direto com a criança, assim, poupa-las é uma forma de proteger os bebês, que ainda não tem imunidade desenvolvida”.

Sendo assim, muitos empregadores entenderem que se fazia necessário afastar esse grupo de suas atividades esse grupo e quando possível poderiam continuar trabalhando de forma remota.

Conclusão

O presente trabalho de conclusão de curso, com base em entendimentos doutrinários, jurisprudências e de acordo com o ordenamento jurídico, demonstrou que existe a violência obstétrica que é cometida por profissionais da saúde e médicos; que as formas de suas responsabilizações estão vinculadas a uma imunidade em que o Estado possui com relação aos hospitais que são geridos pela Administração Pública.

Existem muitos projetos de leis que buscam formas de proteção para essas vítimas, porém ainda estão em tramitação na Câmara dos Deputados, e mesmo quando já estão sancionadas e com validade não são obedecidas. Exemplo disso é o direito de um acompanhante escolhido pela parturiente na hora da realização do parto, pós-parto, lhe sendo negado tal direito que está prevista na Lei Federal nº 11.108/2005.

Durante a pandemia do novo Coronavírus (Covid-19), houve a criação de projetos de lei que buscam proteger os direitos das gestantes, parturientes e seus recém-nascidos; contudo, aguardam a tramitação necessária na Câmara dos Deputados. Houve a necessidade de afastamento das pessoas, pelos riscos que eram submetidas ao continuarem a desempenhar suas funções, sendo muitas

remanejadas para que continuassem suas atividades de casa, de forma remotas, quando possíveis.

Sendo assim, é de extrema importância que a violência obstétrica seja identificada e as vítimas sejam acolhidas, os seus agressores sejam responsabilizados e que o Poder Público comece a fiscalizar com rigor esses casos de violência nos hospitais e centros de saúde, implantando prevenções para que não ocorram mais, ajudando também com a divulgação de campanhas para todos desde os profissionais da saúde para que aconteça uma conscientização de alguns atos que são praticados por essa categoria e que muitas vezes são corriqueiras, e ainda para a sociedade que deve tomar conhecimento que existe este tipo de violência e que haja acima de tudo orientação para que os direitos das parturientes sejam respeitados.

Referências Bibliográficas

AGUIAR, João, M. D. **Violência institucional em maternidades públicas: hostilidade ao invés de acolhimento** como uma questão de gênero. São Paulo. 2010.

ALBUQUERQUE, Aline. Direitos humanos dos Paciente. Curitiba: Juruá, 2016
Disponível em:<https://www.cadernos.prodisa.fiocruz.br/index.php/cadernos/issue/view/30/58>. Acesso em 29 abril 2021.

ANDRADE, Brena P.; AGGIO, Cristiane de M.. Violência Obstétrica: a Dor que cala”. **Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas, 2014**. Disponível em: http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT3_Briena%20Padilha%20Andrade.pdf. Acesso em 25 set. 2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça de São Paulo (5ª vara). Apelação cível nº 1010333-50.2013.8.26.0127-SP. Apelante: Roseli dos Santos. Apelado: Associação da Irmandade Santa Casa de Misericórdia de Pacaembu Hospital Geral de Carapicuíba. Relator: J.B. Paula Lima. São Paulo, 8 de maio de 2020. Lex: Jurisprudência do Tribunal de Justiça de São Paulo, v.16071, p.01-11, 28 maio.2021.

BRASIL. Tribunal de Justiça de Santa Catarina (3ª vara). Apelação cível nº 2013.053965-9 - SC. Apelante: Marlene de Andrade de Jesus. Apelado: Sociedade Literária e Caritativa Santo Agostinho, Giancarlo Búrigo e Vilson Luiz Marciel. Relator: Des. Monteiro Rocha. Florianópolis, 14 de janeiro de 2014. Lex: Jurisprudência do Tribunal de Justiça de Santa Catarina, 28 maio.2021.

BRENES, A. C. **Bruxas, comadres ou parteiras: a obscura história das mulheres e a ciência**: dos contornos do conflito parteiras e parteiros franceses. Belo Horizonte, MG: COOPMED, 2005.

BOEHM, Camila. Covid-19: mortes de grávidas e puérperas dobram em 2021". Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-04/covid-19-mortes-de-gravidas-e-puerperas-dobram-em-2021>. Acesso em 25 set 2021.

DINIZ, Simone G.; SALGADO, Heloisa de O.; ANDREZZO, Halana F. A. .C. Defensoria Pública do Estado de São Paulo. Violência Obstétrica, você sabe o que é? Disponível em: https://www.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/41/FOLDER_VIOLENCIA_OBSTETRICA.PDFF. Acesso em: 13 mar 2021.

FARIAS, Naiara. Violência obstétrica: revisão integrativa sobre as práticas abusivas nas instituições de saúde. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/saude/violencia-obstetrica>. Acesso em 25 set 2021.

BRASIL, Lei Federal nº 11.108/2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11108.html. Acesso em: 14 mar 2021.

_____. Lei nº 17.097, de 17 de janeiro de 2017. Disponível em: http://leis.alesc.sc.gov.br/html/2017/17097_2017_lei.html. Acesso em: 10 agos 2021.

_____. Dossiê elaborado pela Rede Parto do Princípio para a CPMI da Violência Contra as Mulheres. Violência Obstétrica "Parirás com dor". Disponível em: <https://www.senado.gov.br/comissoes/documentos/SSCEPI/DOC%20VCM%20367.pdf>. Acesso em: 12 mar 2021.

MOREIRA, Aline K.. Violencia obstétrica- Um estudo sobre a responsabilidade civil e penal de seus agentes. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/87026/violencia-obstetrica-um-estudo-sobre-a-responsabilidade-civil-e-penal-de-seus-agentes>. Acesso em 21 jul 2021

Portal de Boas Práticas em Saúde da Mulher da Criança e do Adolescente. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/biblioteca/prevencao-e-eliminacao-de-abusos-desrespeito-e-maus-tratos/>. Acesso em 10 agos 2021

_____. Revista Crescer Globo "Manobra de Kristeller. Entenda por que o método é considerado uma forma de violência obstétrica". Disponível em: <https://revistacrescer.globo.com/Gravidez/Parto/noticia/2017/01/manobra-de-kristeller-entenda-por-que-o-metodo-e-considerado-uma-forma-de-violencia-obstetrica.html>. Acesso em: 13 mar 2021.

SANTOS, Maria T.. O que é a episiotomia e quando ela deve ser feita no parto?. Disponível em:<https://saude.abril.com.br/medicina/o-que-e-a-episiotomia-e-quando-ela-deve-ser-feita-no-parto/>. Acesso em: 13 mar 2021.

____SENADO NOTICIAS. Projetos buscam tornar lei a humanização do atendimento. Disponível em:<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/congresso-combate-violencia-obstetrica/projetos-buscam-tornar-lei-a-humanizacao-do-atendimento>. Acesso em 10 agos 2021.

SANAR SAUDE, Linha do tempo do coronavírus no Brasil.. Disponível em: <https://www.sanarmed.com/linha-do-tempo-do-coronavirus-no-brasil>. Acesso em 25 set 2021.

Tribunal de Justiça do Paraná, “Covid-19: Gestante busca na Justiça o direito de ter um acompanhante durante o parto”. TJPR, 2020. Disponível em: https://www.tjpr.jus.br/destaques/-/asset_publisher/11KI/content/covid-19-gestante-busca-na-justica-o-direito-de-ter-um-acompanhante-durante-o-parto/18319?inheritRedirect=false. Acesso em 25 set 2021.

ZARPELON, Maria Cecília. Pandemia Facilita casos de violência obstétrica. Redação Plural Curitiba, 2021. Disponível em: <https://www.plural.jor.br/noticias/vizinhanca/pandemia-facilita-casos-de-violencia-obstetrica/>. Acesso em 25 set 2021.

World Health Organization. Painel do Coronavírus da OMS (covid-19). Disponível em: <https://covid19.who.int/region/amro/country/br>. Acesso em 25 set 2021.

A responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho no Brasil

Employer's civil liability in work accidents in Brazil

Ediolaine Campanholi Machi¹

Arnaldo Gaspar Edi²

João Geraldo Nunes Rubelo³

Helton Laurindo Simoncelli⁴

RESUMO

Este artigo busca analisar as relações de emprego, o acidente de trabalho e, sobretudo, a aplicação do instituto da responsabilidade civil na seara trabalhista, investigando a possibilidade da responsabilização do empregador pelos danos causados ao seu empregado, em decorrência de um acidente de trabalho. Quanto aos procedimentos, será realizada pesquisa bibliográfica, utilizando instrumentos de pesquisa como a consulta de livros, revistas e trabalhos acadêmicos acerca do tema, além da leitura de artigos e dos textos legais pertinentes, bem como pesquisa em portais jurídicos brasileiros e dos principais Tribunais Superiores.

Palavras – chave: Direito do Trabalho; Acidente do Trabalho; Responsabilidade Civil do Empregador.

ABSTRACT

This article seeks to analyze employment relationships, work accidents and, above all, the application of the civil liability institute in the labor field, investigating the possibility of holding the employer liable for damages caused to their employment, as a result of an accident at work. Work. As for the procedures, bibliographical research will be carried out, using research instruments such as the consultation of books, magazines and academic works on the subject, in addition to the reading of relevant articles and legal texts, as well as research in Brazilian legal portals and the main Superior Courts.

Keywords: Labor Law; Occupational Accident; Employer's Civil Liability.

Introdução

O Direito do Trabalho é um ramo do direito reconhecido por sua criação de leis que visam garantir direitos aos empregados, através de dispositivos legais que

1 Acadêmico do 10º termo do curso de Direito no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba.

2 Prof. do curso de Direito no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO - Campus de Araçatuba.

3Filósofo e Mestre em Geografia. Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

4 Coordenador de curso de Direito e Mestre em Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

proporcionam uma maior equidade no contrato de trabalho, diminuindo a hipossuficiência do trabalhador perante seu empregador.

Dentre as garantias legais conferidas ao trabalhador a sua proteção em caso de acidente de trabalho é uma das mais importantes, seja por meio da responsabilização do empregador pelo fato ocorrido, com conseqüente dever de reparação à vítima do dano, garante-se a dignidade do trabalhador. Este é o objeto do presente artigo: o estudo do acidente do trabalho, bem como da responsabilidade civil do empregador.

Seu objetivo é conceituar o que é acidente do trabalho conforme a legislação brasileira e examinar a responsabilidade civil do empregador pelo acidente sofrido por seus empregados seja no local da prestação dos serviços ou em decorrência destes, além de trazer a classificação de tal responsabilidade. Independente da forma dolosa ou culposa, elementos integrantes da responsabilidade civil subjetiva, ou na forma objetiva da responsabilização, em consonância com o disposto no art. 7, XXVIII, da Constituição Federal. (BRASIL, 1988)

Origem e Evolução do Direito do Trabalho

Inicialmente, o trabalho era tido como atribuição dos escravos e dos servos. Na sociedade pré-industrial não havia normas jurídicas, os escravos eram considerados coisas, pertenciam ao *dominus*, não recebiam pelo seu trabalho, não possuíam direitos. Conforme ensina Martins (2012, p.4).

A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, muito menos trabalhista. O escravo, portanto, não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do dominus. Nesse período, constata-se que o trabalho do escravo continuava no tempo, até de modo indefinido, ou mais precisamente até o momento em que o escravo vivesse ou deixasse de ter essa condição. Entretanto, não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar.

Com o surgimento dos senhores feudais que detinham o poder econômico da época, pois possuíam inúmeras terras férteis para agricultura, os servos trabalhavam nas terras, entregando parte da produção e recebendo em troca a proteção dos senhores feudais.

Neste sentido o autor Martins (2012, p.4) leciona:

Num segundo momento, há a servidão. Era a época do feudalismo, em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham de entregar parte da produção rural aos senhores feudais em troca da proteção que recebiam e do uso da terra.

Posteriormente, surgem as corporações de ofício que tinham os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas, que passaram pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão. Com o passar dos anos houve a Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra entre os séculos XVIII e XIX, quando se passou a utilizar máquinas na produção, começando a surgir novas condições de trabalho. (MARTINS, 2012)

Transformou o trabalho em emprego, tendo direito ao salário. Nesse sentido Martins (2012, p. 6).

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada.

Com o surgimento da máquina a vapor, gerando lucros altos aos empregadores com pensamentos gananciosos, não se importaram com a saúde e dignidade do trabalhador obrigando-os a prestarem serviços em condições insalubres, sujeitos a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, baixos salários e várias horas de trabalho. No mesmo sentido temos o autor Martins (2012, p. 6 - 7) que ensina:

Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos.

Embora o trabalhador recebesse salário, não tinha igualdade entre as partes, pois continuava prevalecendo as vontades do empregador. Por diversas vezes era imposto ao obreiro trabalho vitalício, ou pagamento de multas.

Eram feitos contratos verbais vitalícios ou então enquanto o trabalhador pudesse prestar serviços, implicando verdadeira servidão. Certos trabalhadores eram comprados e vendidos com seus filhos. Os trabalhadores ficavam sujeitos a multas, que absorviam seu salário. (MARTINS, 2012, p.7)

As máquinas acabaram com vários postos de trabalho existentes, causando desemprego na época. A agricultura também passou a empregar um número menor de pessoas, causando desemprego no campo, havendo a substituição do trabalho manual pelo uso de máquinas, o que fez surgir o trabalho assalariado.

A partir desse momento, os operários passaram a reunir-se para reivindicar novas condições de trabalho e melhores salários, surgindo os conflitos trabalhistas, principalmente coletivos.

Martins (2012, p. 6) traz que:

[...] os trabalhadores começaram a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. Substituíam-se o trabalho adulto pelo das mulheres e menores, que trabalhavam mais horas, percebendo salários inferiores. A partir desse momento, surge uma liberdade na contratação das condições de trabalho. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho [...].

Inicialmente, o Estado não interferia nos conflitos surgidos entre empregados e empregadores. Mais tarde, verificou ser necessário intervir para solucionar os conflitos trabalhistas, passou a ter um intervencionismo do Estado, principalmente para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho.

A partir de 1880 passou a ser utilizada a eletricidade. Em consequência, as condições de trabalho tiveram de ser adaptadas.

Após a Primeira Guerra Mundial surge o que pode ser chamado de constitucionalismo social. É um movimento que busca incluir nas Constituições os preceitos normativos de interesse social e garantir direitos fundamentais, incluindo o Direito do Trabalho.

Segundo Martins (2012, p. 9) a primeira Constituição que tratou do tema foi a do México, em 1917, no seu art. 123.

Art. 123 da referida norma estabelecia jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16

anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho.

E a segunda foi a de Weimar 1919

Disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho. (MARTINS, 2012, p. 9)

Daí em diante, as Constituições dos países passaram a tratar do Direito do Trabalho.

Acidente de Trabalho

A Lei de n.º 8.213/1991, que trata sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social e da outras providências, define acidente sendo:

Art. 19 Acidente do trabalho é aquele que ocorre no exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (BRASIL, 1991)

Para a caracterização de um acidente é necessário que existirem os elementos como o exercício do trabalho para empresa ou empregador doméstico, trabalho na condição dos grupos especial ou avulso, a existência de lesão corporal ou perturbação funcional e morte, perda ou redução da capacidade permanente ou temporária para o labor.

Pode se dizer que lesão corporal é aquela que provoca alteração do corpo humano, pouco importando que seja externa ou interna, grave ou benigna, profunda ou superficial. Já a perturbação funcional é o fenômeno sem alteração de ordem fisiológica que cause a incapacidade para o labor, ainda que parcial ou temporária, como aquelas de ordem mental.

Pode haver lesão, perturbação física ou mental, mas ela deve ser acompanhada da manifestação de incapacidade, ainda que por um período extremamente breve, como o necessário para o atendimento em um hospital, caso

contrário, não há a caracterização do acidente. Chirmici (2016, p.134) traz os casos em que o obreiro sofre acidente no ambiente ou fora do local e horário de trabalho:

Agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiros ou companheiro de trabalho. Ofensa física intencional, inclusive de terceiro, motivado por disputa relacionada ao trabalho Imprudência, negligência ou imperícia de terceiros ou de companheiro de trabalho. Desabamento, inundação, incêndio e outros casos eventuais decorrentes de força maior. Doença derivada de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade.

Sobre sofrido fora do local, mas no horário de trabalho, tem-se:

Durante realização de ordem ou execução de serviços sob a autorização da empresa. Prestação de qualquer serviço para a empresa, com o intuito de lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito. Viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo, quando financiada pela organização, independentemente do meio de locomoção utilizado, mesmo quando o veículo pertencer ao empregado. Trajeto da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do funcionário. (CHIRMICI, 2016, p.134)

A norma garante ao trabalhador indenização pelo empregador/empresa quando sofrer acidente, comprovando a culpa ou dolo do empregador.

Espécies legais

Existem diversas categorias de acidente, como acidente típico, acidente *in itinere*, acidente por equiparação e doença ocupacional.

A doença ocupacional se subdivide em: doença profissional decorrente de determinado trabalho exercido pelo obreiro, o trabalho é a causa necessária para que a doença se estabeleça; e doença do trabalho que é adquirida através de exercícios de determinada atividade desempenhada pelo obreiro, nesse caso o trabalho está relacionado como um fator contributivo ou desencadeante.

Acidente típico

Como visto o acidente típico vem conceituado no artigo 19 da Lei 8.213/91. Observa-se que o acidente decorre do trabalho exercido pelo obreiro a serviço da empresa e para caracterizá-lo deve haver lesão corporal ou perturbação física ou mental.

Acidente *in itinere*

O acidente *in itinere*, também chamado de acidente de trajeto, é considerado acidente do trabalho por equiparação e está conceituado no artigo 21, IV da Lei 8.213/91.

Art. 21. Equiparam- se também ao acidente do trabalho, para os efeitos desta lei
[...]
IV. a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por estar dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. (BRASIL, 1991)

O legislador ampliou o seguro de acidente de trabalho para alcançar as situações em que o trabalhador está fora do local de trabalho e do poder de fiscalização do empregador, mas que ainda há alguma relação com o trabalho.

Entende-se como acidente *in itinere*, quando o obreiro sofre qualquer dano a sua saúde ou integridade física no trajeto de sua casa ao trabalho, ou quando for do trabalho para casa.

Não será caracterizado quando, por interesse pessoal, o obreiro tiver alterado o percurso, pois estará afastado o nexo causal entre o acidente e o trabalho.

Mesmo que o trabalhador possua outro emprego, o acidente ocorrido no percurso de um local para o outro é considerado acidente *in itinere*. O acidente *in itinere* é considerado apenas para o recebimento de benefício previdenciário.

Acidente ocorrido no ambiente e horário de trabalho

Referem-se às situações ocorridas no trabalho que se equiparam ao acidente de trabalho típico, previsto no art. 21 da Lei nº 8.213/91, inciso II as hipóteses equiparáveis ao acidente de trabalho:

Artigo 21 Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
[...]

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; (BRASIL, 1991)

Diferencia-se do acidente típico porque ocorre em momento em que o empregado não está exercendo sua atividade. Ocorridas tais situações no ambiente de trabalho caberá indenização acidentária.

Doença ocupacional

A doença profissional e do trabalho, são doenças ocupacionais que causam danos à saúde do trabalhador.

O artigo 20 da Lei nº 8.213/91 traz o seguinte conceito:

artigo 20 Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar à determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I. (BRASIL, 1991)

As doenças profissionais ou tecnopatias são aquelas enfermidades vinculadas à profissão e não à forma de como é realizado o trabalho. Havendo nexo causal entre a doença e o trabalho, de forma que basta a prova da atividade desenvolvida pelo trabalhador e do acometimento da doença profissional para a aplicação do Decreto 3.048/99, Anexo II.

A doença do trabalho (mesopatias) é aquela adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relaciona diretamente, além de constar da relação mencionada no inciso I, Anexo II, do Decreto 3.048/99. Para ser considerada a doença ocupacional é necessário que decorra do trabalho.

Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente de Trabalho

Com o descumprimento de uma regra estabelecida em um contrato ou por deixar de observar um preceito normativo, surge a responsabilidade civil contratual ou negocial e a responsabilidade civil extracontratual.

Os elementos necessários para caracterizarem a responsabilidade civil estão expressos no artigo 186 do Código Civil: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. (BRASIL, 2002)

Para a caracterização da responsabilidade civil é necessária a conduta culposa do agente, que fica clara pela expressão “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligencia ou imperícia”; nexos causal, que vem expresso no verbo causar; e dano, revelado nas expressões "violar direito ou causar dano a outrem".

Espécie de responsabilidade civil

A maioria dos trabalhadores desconhece que além dos direitos acidentários podem ser cabíveis outras reparações devidas pelo empregador, conforme a responsabilidade civil.

O trabalhador imagina que se sobrevier alguma incapacidade, parcial ou total, só lhe cabem os benefícios garantidos pela Previdência Social. Praticamente desconhece que a cobertura acidentária não exclui, quando cabível, a responsabilidade civil do empregador.

A Constituição Federal de 1988 estabelece que:

Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. (BRASIL, 1988)

Conforme pode se ver acima, o referido artigo traz o cabimento de indenização quando o empregador incorrer em dolo ou culpa de qualquer grau, ou, ainda, quando exercer atividade de risco.

Responsabilidade civil contratual e extracontratual

Quando a responsabilidade não deriva de contrato, ela é extracontratual, pois o agente infringe um dever legal.

Neste caso, aplica-se o disposto no artigo 186 do Código Civil (BRASIL, 2002): Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Não existe nenhum vínculo jurídico entre a vítima e o causador do dano quando este pratica o ato ilícito. Sua previsão legal está nos artigos 187 e 927 do Código Civil. Para provar o dano, a vítima deve comprovar a inadimplência contratual e o causador do dano deverá provar a existência de alguma excludente para eximir-se de sua responsabilidade.

Na responsabilidade contratual, descumpre-se o combinado, tornando-se inadimplente, pois existe uma convenção prévia entre as partes que não é cumprida. Esta espécie está prevista no artigo 389 do Código Civil (BRASIL, 2002): Não cumprida a obrigação, responde o devedor por perdas e danos, mais juros e atualização monetária segundo índices oficiais regularmente estabelecidos, e honorários de advogado. Para provar o lesado deverá provar a conduta do agente, sua culpa e o dano sofrido.

Para haver a caracterização dessas espécies de responsabilidade é necessário: a ocorrência da conduta humana ilícita, o dano e o nexos causal. Outros três elementos diferenciadores podem ser mencionados: a necessidade de preexistência de uma relação jurídica entre lesionado e lesionante; o ônus da prova quanto à culpa; e a diferença quanto à capacidade.

Responsabilidade civil subjetiva

A responsabilidade civil subjetiva é a decorrente da prova de culpa do agente. A responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

Gonçalves (2016, p. 48) ensina que a responsabilidade subjetiva ocorre:

[...] quando se esteia na ideia de culpa. A prova da culpa do agente passa a ser pressuposto necessário do dano indenizável. Nessa concepção, a responsabilidade do causador do dano somente se configura se agiu com dolo ou culpa.

Para caracterizar a responsabilidade subjetiva é necessária a conduta humana voluntária e ilícita, o dano, o nexo causal e a culpa do agente.

Responsabilidade civil objetiva

Na teoria da responsabilidade objetiva, basta a ocorrência do dano e a presença do nexo causal. Essa responsabilidade é baseada na teoria do risco.

A responsabilidade civil objetiva está positivada no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil que diz:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem. (BRASIL, 2002)

Surgiram várias correntes com propostas de demarcar o limite da responsabilidade objetiva, a teoria do risco proveito, do risco criado, do risco profissional, do risco excepcional e do risco integral.

Teoria do risco

Visto que a responsabilidade civil objetiva está diretamente ligada à teoria do risco, ou seja, à responsabilidade advinha do exercício de uma atividade que pode criar riscos específicos, a doutrina dividiu didaticamente a teoria do risco em subespécies, como se vê a seguir.

Risco-proveito

A teoria do risco-proveito confere a responsabilidade àquele que tira proveito da atividade causadora de dano.

Assim, aquele que aproveita os bônus da atividade deve responder pelos ônus.

Risco profissional

A desigualdade econômica, a dificuldade do empregado de produzir provas, esta teoria justifica que a reparação do dano decorre da atividade ou profissão exercida pelo prejudicado.

A teoria do risco profissional surgiu a partir da constatação de que a maioria dos acidentes são em decorrência da atividade desempenhada pelo trabalhador.

Risco excepcional

Segundo a teoria do risco excepcional, o dever de indenizar sempre existe quando o dano decorre de um risco excepcional que envolva o trabalhador em atividade que não lhe seja comum, ou seja, aquela que exerce normalmente.

Portanto, ainda que esporádico, momentâneo, o risco ao qual o trabalhador está sujeito é de responsabilidade de seu empregador que gerou tal risco.

Risco criado

O risco criado decorre de um perigo existente em razão da atividade ou profissão do trabalhador.

A teoria do risco criado não indaga se houve ou não proveito para o responsável, a reparação do dano é devida pela simples criação do risco. (OLIVEIRA 2014).

Se alguém desenvolve uma atividade que cria risco, esse alguém responderá pelos possíveis danos ocasionados, ainda que culposamente.

Risco integral

A teoria do risco integral é adotada quando expressamente prevista por lei, por persistir mesmo com a existência de alguma excludente da responsabilidade civil, bastando para sua caracterização, apenas a comprovação do dano, como o caso das indenizações decorrentes de acidente de trânsito.

A teoria do risco integral possui caráter excepcional devido à sua abrangência.

Acidente do trabalho e responsabilidade civil do empregador

A relação de trabalho é uma relação contratual. Qualquer uma das partes que viole o contrato entre elas celebrado pode ser responsabilizada civilmente.

Além da responsabilidade civil contratual, o empregador poderá estar sujeito à responsabilidade civil objetiva, em razão da atividade que exerça, conforme visto na

É devida a indenização pelo empregador por quaisquer danos ocasionados ao trabalhador que caracterizem acidente do trabalho.

Caso o acidente de trabalho decorra de conduta culposa ou dolosa do empregador, este deverá arcar com o dever de indenizar a vítima, desde que presentes os demais requisitos da responsabilidade civil subjetiva.

A responsabilidade civil objetiva, no que lhe concerne, recairá sobre o empregador a depender da atividade que este exerça, seguindo a teoria do risco como exaustivamente foi estudada.

Adotando-se a teoria da responsabilidade objetiva, quando se caracterizar uma atividade de risco e um trabalhador sofrer um acidente pelas condições a que está exposto, não havendo a necessidade de comprovação de culpa ou dolo do empregador para ensejar uma indenização.

No entanto, com exceção da responsabilidade civil fundamentada na teoria do risco integral, as demais admitem a exclusão do dever de indenizar por determinados fatores que rompem o nexo de causalidade entre o fato gerador e o dano, a exemplo da culpa exclusiva da vítima, fato de terceiro, caso fortuito e força maior.

Excludentes de responsabilidade civil do empregador

São excludentes da responsabilidade civil do empregador a culpa exclusiva da vítima, a culpa exclusiva de terceiro e as hipóteses de caso fortuito ou força maior.

Culpa exclusiva da vítima

A culpa exclusiva da vítima se caracteriza quando a única causa que gerou o dano foi a conduta da própria vítima, sem qualquer ligação com o descumprimento de normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela.

Cabe ressaltar que a responsabilidade do empregador persistirá caso ocorra a chamada culpa concorrente, caso em que caberá ao juiz verificar a parcela de culpa de cada uma das partes, de modo a mensurar a indenização devida.

Culpa exclusiva de terceiro

Quando o dano é causado exclusivamente pela ação de um terceiro, rompe-se o nexo causal entre o acidente e a atividade laborativa, razão pela qual não haverá a responsabilização civil do empregador, tendo em vista que não pode arcar com uma conduta danosa em que nada contribuiu para que ela ocorresse.

Caso fortuito ou força maior

Tanto o caso fortuito quanto a força maior afastam a responsabilidade civil, caracterizando-se assim como excludentes da responsabilidade.

Assim, para que se possa afastar completamente a responsabilidade civil do empregador em casos de danos provocados por caso fortuito ou força maior, deve-se excluir totalmente a possibilidade do empregador, ao adotar determinadas medidas protetivas, ter a possibilidade de evitar o acidente de trabalho.

Conclusão

Conforme se observou, a teoria subjetiva da responsabilidade civil foi complementada pela teoria da responsabilidade civil objetiva fundamentada, principalmente, na responsabilização dos riscos ao exercer determinada atividade, o que resulta na responsabilização daquele que causar dano a outrem em tal situação, ainda que aja sem culpa.

Assim, especialmente pelo aspecto da produção de prova, a responsabilidade civil objetiva desobriga a vítima de comprovar a ação ou omissão dolosa ou culposa de seu empregador que resulta em um acidente de trabalho, pois ao lucrar com uma determinada atividade, o empregador assume o ônus de responder pelos danos que possa causar, bastando assim que o empregado comprove os demais elementos constituintes da responsabilidade civil, quais sejam a conduta humana voluntária, o dano sofrido e o nexo causal entre eles.

Deve-se ressaltar também que não se devem aplicar isoladamente as regras de Direito Civil em uma relação de emprego, pois esta possui legislação própria.

Observa-se também que toda atividade humana, em maior ou menor grau, implica risco, prevalecendo então a vontade do legislador constituinte, sendo os casos de responsabilidade objetiva, somente aquelas previstas em leis específicas como a responsabilidade por danos ambientais, aviação e atividade nucleares, evitando assim a proliferação da indústria das ações de indenização, o

enriquecimento ilícito e possibilitando atingir o fim da responsabilidade civil qual seja, a restituição do lesado ao estado anterior.

Referências Bibliográficas

BRASIL (1991). Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF, em 24 de jul de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 03 nov. 2021.

BRASIL (1998). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF, 5 de out de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 03 nov. 2021.

BRASIL (1999). Decreto 3.048 de 6 de maio de 1999, 3. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília-DF, 6 de maio de 1999;. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 23 nov. 2021

BRASIL (2002). Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF, 10 de jan. de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 23 nov. 2021.

CHIRMICI, Anderson. **Introdução à segurança e saúde no trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2016. E-book Biblioteca Digital do UniSALESIANO - Araçatuba. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788527730600/> . Acesso em: 17 jun. 2021.

GONÇALVES, Carlos R. **Direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 11º ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 28º ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Sebastião G. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 8. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: LTr, 2014.

Aspectos e peculiaridades da adoção e do reconhecimento da filiação por socioafetividade

Aspects and peculiarities of adoption and recognition of membership by socio-affectiveness

Carolina Laleska Brito¹
Cibele Rodrigues²
João Geraldo Nunes Rubelo³
Helton Laurindo Simoncelli⁴

RESUMO

Este artigo objetiva estudar os elementos caracterizadores da filiação socioafetiva na sociedade atual bem como seus efeitos jurídicos. Não obstante, visa igualmente explorar as possibilidades acerca de seus efeitos sucessórios. Ademais, tem como objetivos ponderar a evolução familiar e os acontecimentos legais que contribuíram para isto, além de observar os novos modelos familiares e apresentar novos estudos sobre a sua possibilidade jurídica. Deste modo, foi utilizado método de pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, com consulta em doutrinas, artigos especializados, periódicos e jurisprudência, com o objetivo de chegar a um estudo completo sobre os elementos que caracterizam a filiação socioafetiva na relação sucessória e os seus efeitos na sociedade atual.

Palavras-chave: Aspectos; Relação; Socioafetividade; Sucessória.

ABSTRACT

This article aims to study the characterizing elements of socio - affective affiliation in today 's society as well as its legal effects. Nevertheless, it also seeks to explore the possibilities of its succession effects. In addition, it aims to consider the family evolution and the legal events that contributed to this, besides observing the new family models and presenting new studies on their legal possibility. In this way, a method of bibliographical and jurisprudential research was used, with consultation in doctrines, specialized articles, periodicals and jurisprudence, with the objective of arriving at a complete study on the elements that characterize the socioaffective affiliation in the relation between succession and its effects in society current.

Keywords: Aspects; Relationship; Socio-affectiveness; Succession

Introdução

Preliminarmente, tem-se que por muito tempo o modelo de família foi visto como símbolo de sucesso pessoal, como uma representação da conquista da finalidade estabelecida pela sociedade: crescer, casar e reproduzir.

Assim, a família era uma entidade estática e formal na qual vigorava apenas a vontade do homem (pai/marido). Assim sendo, para a evolução deste conceito, o ordenamento brasileiro precisou de quase cem anos para ter uma transformação no direito de família, pois até alguns poucos anos atrás o código civil que regulamentava o direito de família e que vigorava era o de 1916.

1 Acadêmica do 10º termo do curso de Direito no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSalesiano Campus Araçatuba.

2 Profa. do curso de Direito no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO - Campus de Araçatuba.

3 Filósofo e Mestre em Geografia. Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

4 Coordenador de curso de Direito e Mestre em Direito do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium - UniSALESIANO de Araçatuba.

A atenção, principalmente como forma de garantir a efetivação da dignidade da pessoa humana.

Assim sendo, o Direito de Família é um ramo do Direito Privado dotado de autonomia, uma vez que apresenta princípios informadores próprios, e características singulares que permitem seu aperfeiçoamento em consonância com a evolução da sociedade.

Juridicamente, esse novo exemplo de família, vem se consolidando perante as mudanças sociais e familiares, expandindo o julgamento e conhecimento dos julgadores sobre a obrigação de seguir essa evolução, abordando da situação que é conhecida como multiparentalidade, socioafetividade, ou ainda, as famílias multiparentais.

Deste modo no âmbito jurídico, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 constitucionalizou o Direito das Famílias, acarretando modificações que incidiram sobre os paradigmas que regulamentam a família como base da sociedade, não tendo mais por escopo o patrimônio e sim o seu sujeito, uma vez que os valores jurídicos atribuíram maior valor às pessoas; a ilegitimidade da prole, a indissolubilidade do casamento, a inferioridade feminina bem como as superstições que circundavam as variedades familiares foram desviadas, preponderando a afetividade.

Neste diapasão, necessário se faz repensar os estudos dos relacionamentos humanos e a evolução, conectando os aspectos objetivos e subjetivos em vez de separá-los.

E ao ser considerado a possibilidade da inserção de mais de dois genitores no registro, pela socioafetividade, somos obrigados a também reanalisar e a discutir linhas de pensamento divergentes entre doutrinadores, já que essa inclusão trará consequências ao direito sucessório.

Referencial teórico/desenvolvimento

Reconhecimento da paternidade/maternidade como direito personalíssimo do filho.

Destaca-se que a Constituição Federal trouxe o direito à filiação/paternidade socioafetiva, ao patamar de direito fundamental, direito esse extrapatrimonial,

absoluto, e com eficácia “*erga omnes*”, irrenunciável, intransmissível, imprescritível, indisponível, personalíssimo e intangível.

Assim, é entendido que quando se nega o direito fundamental ao estado de filho ou pai afetivo de uma pessoa rouba-se a sua cidadania e a dignidade da pessoa humana, desprezando-se assim o Direito de Família, e ainda destruindo os mais nobres sentimentos que um ser humano seja capaz de produzir, punindo-o cruelmente por ter colhido alguém do abandono dos seus genitores, por tê-lo amado.

Assim, é decidido pelos tribunais que a paternidade/ maternidade é um direito personalíssimo de filho vejamos:

EMENTA: DIREITO DE FAMÍLIA. FILIAÇÃO. AÇÃO DE INVESTIGAÇÃO DE PATERNIDADE. SUPOSTO PAI FALECIDO ANTES DO NASCIMENTO DA FILHA. BUSCA PELA ASCENDÊNCIA GENÉTICA. DIREITO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. REALIZAÇÃO DO EXAME DE DNA ATRAVÉS DE DOIS FILHOS BIOLÓGICOS DO INVESTIGADO (IRMÃOS BILATERAIS). RESULTADO POSITIVO. INEXISTÊNCIA DE VÍCIOS NO EXAME REALIZADO.

- O reconhecimento do estado de filiação constitui direito personalíssimo, indisponível e imprescritível, que pode ser exercitado, portanto, sem qualquer restrição, em face dos pais os seus herdeiros.

- Sendo falecido o suposto pai, é possível a realização do exame de DNA por meio da análise genética dos filhos biológicos do investigado, segundo informação prestada nos autos por laboratório idôneo.

- A evolução científica na produção dessa prova pericial veio revolucionar o reconhecimento da relação parental através de técnicas sofisticadas e métodos cada vez mais seguros de identificação dos indicadores genéticos, tornando-os meio probatório por excelência.

- A defesa utilizada pelos herdeiros para negar a paternidade, conhecida pela expressão latina *exceptio plurium concubentium*, cuja tradução livre é exceção de múltipla concubinagem, não está e nunca constou de qualquer texto legal.

- O simples inconformismo dos réus/apelantes com relação ao resultado obtido no teste de DNA não é suficiente para desconstituir a sua validade, valendo-se de alegações sem qualquer respaldo legal e probatório.

- Recurso não provido. (TJMG - Apelação Cível 1.0240.10.000921-8/001, Relator(a): Des.(a) Heloisa Combat , 4ª CÂMARA CÍVEL, julgamento em 22/01/2015, publicação da súmula em 29/01/2015)

O STJ, da mesma forma, decide que:

AGRAVO INTERNO NO RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE INVESTIGAÇÃO DE PATERNIDADE CUMULADA COM ANULATÓRIA DE REGISTRO CIVIL. VÍNCULO BIOLÓGICO. COEXISTÊNCIA. PATERNIDADE SOCIOAFETIVA. RECONHECIMENTO DE FILIAÇÃO. DIREITO INDISPONÍVEL E IMPRESCRITÍVEL. CONSEQUÊNCIAS PATRIMONIAIS E EXTRAPATRIMONIAIS. AGRAVO INTERNO NÃO PROVIDO.

1. O Tribunal de origem manifestou-se em consonância ao entendimento desta Corte Superior de Justiça no sentido de ser possível o ajuizamento de ação de investigação de paternidade, mesmo na hipótese de existência de vínculo socioafetivo, uma vez que o reconhecimento do estado de filiação é direito personalíssimo, indisponível e imprescritível, assentado

no princípio da dignidade da pessoa humana, podendo ser exercitado sem nenhuma restrição em face dos pais, não havendo falar que a existência de paternidade socioafetiva tenha o condão de obstar a busca pela verdade biológica da pessoa.

2. O registro efetuado pelo pai afetivo não impede a busca pelo reconhecimento registral também do pai biológico, cujo reconhecimento do vínculo de filiação, com todas as consequências patrimoniais e extrapatrimoniais, é seu consectário lógico.

3. A jurisprudência desta eg. Corte é no sentido de que a inexistência de vínculo afetivo entre a investigante e o investigado não afasta o direito indisponível e imprescritível de reconhecimento da paternidade biológica.

4. Agravo interno a que se nega provimento.

(AgInt no REsp 1738888/PE, Rel. Ministro RAUL ARAÚJO, QUARTA TURMA, julgado em 23/10/2018, DJe 30/10/2018)

Desta maneira, ao outorgar o direito de conhecer sua verdadeira identidade genética, tem-se o exercício pleno do direito de personalidade, este direito personalíssimo do filho, sendo impossível de obstar, renunciar ou indisponibilizar por parte da mãe ou do pai.

Princípio da Isonomia entre os filhos independentemente da origem do parentesco

Neste diapasão, com a disposição constitucional em que preconiza a igualdade de filhos, a Lei n. 7841/89 começou a consentir o reconhecimento judicial ou voluntário de qualquer filho.

Neste mesmo sentido, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) dedicou primordialmente à doutrina da proteção integral da criança e do adolescente. A referida proteção tem fundamentação no princípio da prioridade absoluta e no melhor interesse do menor, com visão do seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade. Tem-se que, a citada doutrina fornece influência ao Direito de Família, uma vez que é um dos pontos principais quando se diz respeito a filiação socioafetiva.

Neste sentido, as formas tradicionais de caracterização vínculo biológico está sendo mais flexíveis, e, por vezes, a paternidade socioafetiva adveio a predominar sobre a biológica, por meio da aplicação do princípio do melhor interesse da criança, que está assegurado pela Constituição Federal e pelo ECA.

Pereira (2015) leciona sobre o desenvolvimento da disposição jurídica das famílias brasileiras e assevera que, ainda que paternidade socioafetiva seja assunto

contemporâneo já é reconhecida e tutelada pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) ao dizer que:

Os laços de sangue, e uma certidão de nascimento, embora importantes, não são suficientes para garantir uma paternidade/maternidade. E assim há hoje uma outra categoria jurídica de paternidade, que está revolucionando os processos de busca de um pai: paternidade socioafetiva, já ampliada para parentalidade socioafetiva. Com isto um filho pode ter um pai biológico, outro registral, e o seu verdadeiro pai ser aquele que o criou, ou seja, o pai socioafetivo. A paternidade ou maternidade socioafetiva, embora seja criação recente do Direito brasileiro, já abraçada pela jurisprudência, inclusive do Superior Tribunal de Justiça, não é nova. Ela vincula-se ao milenar instituto da adoção. Em outras palavras, se não se adotar o filho, mesmo biológico, ninguém se torna pai. Prova isto a conhecida família de Nazaré: José não era pai biológico de Jesus e nem por isto deixou de ser seu verdadeiro pai aqui na terra. Eis aí o primeiro caso incontestável de paternidade socioafetiva.

Desta forma, conforme preceitua os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, e da igualdade de tratamento entre os filhos, não é aceitável a existência de discriminação de um filho, principalmente no que se refere à parentalidade socioafetiva, tendo em vista o reconhecimento no ordenamento jurídico do princípio da afetividade.

Maria Berenice Dias (2007) afirma que a noção de posse de estado de filho não se estabelece com o nascimento, mas num ato de vontade, que se sedimenta no terreno da afetividade, colocando em xeque tanto a verdade jurídica, quanto à certeza científica no estabelecimento da filiação.

Reconhecendo a posição de estado de filho, proveniente da relação socioafetiva, não possuiria outra vez a probabilidade de anulação ou revogação do reconhecimento da paternidade.

Cumprе esclarecer que, independentemente do que conste no registro civil, a investigação de paternidade é um direito personalíssimo, indisponível e imprescritível, podendo a pessoa a qualquer tempo buscar sua verdadeira origem genética, conforme os artigos 27 e 48 do ECA.

Os artigos 1.829, I e 1.845 do Código Civil de 2002 preveem que não há qualquer distinção entre filho socioafetivo ou biológico

O reconhecimento da socioafetividade

A relação de afeto, como se pode perceber, ganhou, ao longo dos últimos anos, em especial do começo deste século, valor jurídico, capaz de formalizar direitos e obrigações entre entes que estejam ligados por esses vínculos afetivos.

Maria Berenice Dias (2017) dispõe que:

Pode-se entender a afetividade como transformadora das relações conjugais e com reflexos também nos vínculos parentais gerando uma grande variedade de arranjos familiares, que trazem consequências jurídicas, seja nas relações entre os casais, seja na relação de filiação. A própria teoria da parentalidade socioafetiva tem sua origem no princípio da afetividade. Foi este o arcabouço teórico que permitiu o desenvolvimento, possibilitando assim considerarmos a família hoje para muito além de vínculos jurídicos formalmente estabelecidos ou ligações consanguíneas (2017, p. 64).

Por sua vez, Pereira ensina que:

Os laços afetivos são, ao longo da vida, instrumento de constituição de vínculos tanto para relações conjugais, como parentais, constituindo-se muitas vezes ato-fato jurídico, com capacidade para gerar relações de parentesco. Deve-se, no entanto, ter bastante cuidado para não se banalizar esse instituto com conclusões apressadas e sem atentarmos aos objetos de sua constituição. Em contrapartida, não se pode negar que os laços sanguíneos não são suficientes para se estabelecer as relações parentais. A ideia de parentalidade socioafetiva se inicia com a paternidade, mas não poderia deixar de abarcar a maternidade e as demais relações de parentesco (2012, p. 126).

Com isso, percebe-se que o primeiro requisito para determinação da parentalidade socioafetiva é existência do próprio laço de afetividade.

Maria Berenice Dias (2016) entende que, para se chegar ao conceito atual de família, deve-se ter uma visão pluralista, incluindo aí todos os arranjos familiares, buscando um elemento comum, que é justamente o elo da afetividade.

O direito sucessório e as relações de parentesco por afetividade

Tem-se que no campo jurídico, os Tribunais brasileiros estão adotando a possibilidade da parentalidade socioafetiva aos poucos. Inicialmente, foi analisada nas decisões que conheciam a parentalidade socioafetiva, quando se passou a autorizar a existência, inclusive registral, de dois pais ou duas mães, porém ainda não se denominava multiparentalidade.

Assim sendo, a socioafetividade é uma forma de reconhecer no campo jurídico o que ocorre no mundo dos fatos. Afirma a existência do direito a convivência familiar que a criança e o adolescente exercem por meio da paternidade biológica em conjunto com a paternidade socioafetiva.

Levando-se em consideração situações como essas, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), através do provimento nº 63/2017¹, fez incorporar no ordenamento jurídico brasileiro regras para o reconhecimento extrajudicial da parentalidade socioafetiva, sem prejuízo da paternidade biológica,

Assim, a socioafetividade, deve ser entendida como a possibilidade de uma pessoa possuir mais de um pai e/ou mais de uma mãe, simultaneamente, produzindo efeitos jurídicos em relação a todos eles, inclusive, no que tange o eventual pedido de alimentos e herança de todos eles (GOULART, 2013, p.17).

Ou seja, a obrigação de alimentos que é originada pelo reconhecimento da socioafetividade é comparada a mesma já aceita e utilizada no caso biparentalidade, sendo aplicada tanto ao pai biológico quanto ao pai afetivo, observando o disposto no artigo 1.696, do Código Civil:

Art. 1.696. O direito à prestação de alimentos é recíproco entre pais e filhos, e extensivo a todos os ascendentes, recaindo a obrigação nos mais próximos em grau, uns em falta de outros.

Assim concernente à obrigação alimentar diante de uma pluriparentalidade ou de uma socioafetividade, Araujo e Penna, para revista IBDFAM defendem, com base na igualdade de filiação, que os pais e mães afetivos possuem obrigação assistencial integral em relação aos filhos menores, tal qual os pais biológicos (PENNA, ARAÚJO, 2017, p.27-43).

Assim, infere-se também que a possibilidade de herança nos casos de socioafetividade não apenas é permitida, mas é medida de igualdade entre os indivíduos, ressalvado o direito de renúncia.

A adoção *Post mortem*

Uma das formas de reconhecimento da paternidade socioafetiva é a partir da propositura da ação de reconhecimento de vínculo socioafetivo. Maria Berenice Dias ensina que essa ação é:

Tida por alguns doutrinadores como a ação mais adequada para suscitar o vínculo afetivo entre pais e filhos. Esse modelo de ação visa o reconhecimento do vínculo de filiação socioafetiva, e esse vínculo pode ser reconhecido a alguém que pode ser registrado ou não, com o nome de

¹ Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=3380>>. Acesso: 25 de out.2018.

ambos os genitores, pode ter ou não genitor biológico, sendo registrado em nome deste ou de outrem. Desde que constituído este vínculo, a filiação por ser reconhecida, terá prevalência sobre as demais modalidades. E, desde o entendimento da afetividade como um valor jurídico, a filiação socioafetiva tomou a dianteira entre os vínculos parentais. Na sociedade, um exemplo recorrente são as famílias sucessivas ou reconstituídas, formadas por pessoas em uma nova estruturação familiar, que levam filhos de relações anteriores para essas novas famílias. O cuidado, o carinho e atenção desses filhos com os novos companheiros de seus pais ao longo da convivência continuam constrói laços afetivos, que muitas vezes acabam por gerar vínculos de filiação socioafetivos mais sólidos que os biológicos. Então os personagens envolvidos nesse novo vínculo construído podem requerer o reconhecimento da filiação, podendo inclusive coexistirem dois pais, acontecendo o que chamamos de multiparentalidade, o que vem sendo admitido pela jurisprudência atual (DIAS, 2017, p.316).

Todavia, em alguns casos, os filhos só buscam o reconhecimento do vínculo de filiação socioafetiva após a morte do pai.

No que se refere ao reconhecimento da paternidade socioafetiva “*pós mortem*”, é necessário trazer uma breve conceituação. Desta forma, tal instituto objetiva o reconhecimento do pai ou mãe socioafetivos após o seu falecimento, partindo da premissa que o filho não fora reconhecido em vida pelos meios legais.

No tocante ao assunto, decidiu o Superior Tribunal de Justiça, em julgado datado de 2016, de relatoria do Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva que “é possível o reconhecimento da paternidade socioafetiva *pós mortem*, ou seja, mesmo após a morte do suposto pai socioafetivo”.

Foi com a Constituição Federal de 1988, influenciada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, que veio o grande avanço na proteção aos filhos ilegítimos e as uniões extraconjugais, pois possibilitou o reconhecimento da família constituída pela união de pessoas ligadas não por laços religiosos e jurídicos, mas pelo amor e o afeto que une umas as outras, reconhecendo a união estável e a monoparentalidade como entidade familiar.

Para Paulo Lôbo (2011), a partir do princípio da afetividade, “a família recuperou a função que, por certo, esteve nas suas origens mais remotas: a de grupo unido por desejos e laços afetivos, em comunhão de vida”.

Renato Maia (2008) acrescenta que:

a verdadeira paternidade pode também não se explicar apenas na autoria genética da descendência. Pai também é aquele que se revela no comportamento cotidiano, de forma sólida e duradoura, capaz de estreitar os laços da paternidade numa relação psicoafetiva. Aquele, enfim, que

além de poder emprestar seu nome de família, trata o indivíduo como seu verdadeiro filho perante o ambiente social.

Direito sucessório do filho socioafetivo e a extensão dos efeitos do reconhecimento da parentalidade para outros membros do grupo familiar

Sobre a sucessão, Orlando Gomes ensina que,

O Direito das Sucessões não é um campo aberto a inovações de grande porte, mas, tendo estrita conexão com duas instituições básicas do ordenamento jurídico de qualquer povo, como são a família e a propriedade, é compreensível que receba influências das transformações por que estas passam. Não chegando, contudo, a provocar mudanças radicais no regime hereditário, que continua orientado por três grandes conceitos gerais: 1) o do respeito à vontade do finado; 2) o de que a sucessão legítima é supletiva de sua vontade; 3) o da igualdade das legítimas (GOMES, 2007, p.207).

Diante disso, percebe-se que as grandes mudanças sociais influenciaram fortemente o direito das sucessões, todavia sua essência permaneceu a mesma. Com o progresso dos conceitos familiares e a maior valoração dos vínculos afetivos desenvolvidos pela sociedade passou-se a reconhecer outras formas de parentesco civil, a exemplo da parentalidade socioafetiva.

Acerca do reconhecimento dos reflexos jurídicos e patrimoniais da parentalidade socioafetiva, foi elaborado um enunciado na V Jornada de Direito Civil (nº 519 do CJF/STJ), afirmando que o reconhecimento de um parentesco em virtude de vínculos socioafetivos, deve ocorrer com base na posse do estado de filho, para que produza efeitos pessoais e patrimoniais.

Sendo assim, quando existir o reconhecimento da paternidade socioafetiva é consolidada uma afinidade de parentalidade que já existe no meio social, e não possuindo pretexto admissível para recusar os efeitos sucessórios com previsão na legislação civil, configuraria violação do próprio princípio da isonomia entre os filhos. Desta maneira, quando há o registro civil pelo pai socioafetivo resta configurada uma relação jurídica e dela emanam os fins sucessórios, assim como na relação biológica.

Considerações finais

Diante das considerações apresentadas no presente estudo, resta claro que o ordenamento jurídico caminhou a passos largos para grandes evoluções, passando a aceitar institutos jurídicos inovadores.

Juntamente com essas evoluções, casos cada vez mais complexos tomam conta das ações propostas perante o Poder Judiciário que, por sua vez, deve resolver tais questões de modo a não prejudicar a sociedade.

O reconhecimento da socioafetividade significa um avanço do Direito de Família no Brasil, pois efetiva o princípio da dignidade da pessoa humana de seus envolvidos, bem como demonstra o respeito pelo princípio da afetividade. A Constituição Federal assume a opção pela família socioafetiva e dessa forma entende-se que o liame afetivo se sobrepõe ao liame biológico.

É necessário que se verifique os efeitos da socioafetividade, para que se reafirme a sua legitimidade, sendo uma forma justa de estabelecimento do vínculo de filiação em que o vínculo biológico e o vínculo afetivo andam lado a lado e, onde muitas vezes, sobrepõe-se o vínculo construído na essência pela afetividade ao vínculo sanguíneo ou biológico.

Para o Direito de Família, o reconhecimento da socioafetividade pelo STF e a aplicação da tese firmada pela Suprema Corte, a qual já vem sendo citada em diversas decisões dos Tribunais brasileiros, retrata a ascensão da importância do afeto nas relações familiares, e é considerada uma grande conquista social, além de ser efetivamente, o reconhecimento de que o Direito de Família deve se adequar à evolução das necessidades da sociedade e não mais ser determinado por padrões fixos que impossibilitam as famílias contemporâneas de atingirem sua felicidade suprema.

Assim, temos que, diante de múltiplos vínculos parentais, assim ditada a socioafetividade, além do direito à guarda, e também quanto ao direito à visitação nenhuma diferenciação apriorística pode ser feita quanto ao tipo de filiação, não podendo ser retirado seu direito a conviver com o filho, bem como dirigir sua criação e educação, o que, conforme exposto, decorre do próprio poder familiar, pois o que sempre deve se priorizar é o melhor interesse do menor.

Diante do exposto, entendemos ser produtiva e digna a socioafetividade e todos os direitos e deveres que dela decorram quando o desejo de se reconhecer mais de um pai/mãe como genitor se baseia em laços afetivos e que demonstre a

coexistência do pai biológico e do pai afetivo, assim como a coparticipação de ambos na vida do filho, assumindo todos os encargos do poder família e, conseqüentemente, desenvolvendo uma convivência familiar, cuidados e afetos dignos do instituto da Família.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm. Acesso em: 28 de nov.2021.

_____. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942.

DIAS, Maria Berenice. **Filhos do afeto** – 2.ed.rev. e atual. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais 2017

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias** – 11.ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016

DIAS, Maria Berenice. **Manual de direito das famílias**. 4.ed.,ver., atual e ampl. São Paulo: Ed. Revistas dos Tribunais, 2007.

GOMES, Orlando. **Sucessões**. – 14ed. rev., atual. e aumentada de acordo com o Código Civil de 2002/ por Maria Roberto Carvalho de Faria. – Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GOULART, Fabiane Aline Teles. O reconhecimento da Filiação Socioafetiva com seus Efeitos Sucessórios. Revista Brasileira de Direito das Famílias e Sucessões, Porto Alegre: Magister; Belo horizonte: IBDFAM, ano XIV, n. 32, p. 17, fev/mar 2013.

MAIA, Renato. **Filiação Parental e Seus Efeitos**. São Paulo: SRS Editora, 2008.

PENNA, Saulo Versiani; ARAUJO, Deborah Nayara dos Reis. Famílias brasileiras reconstituídas e a multiparentalidade: adequação do direito à 86 realidade socioafetiva. Revista IBDFAM: Famílias e Sucessões, n. 21, mai.- jun. 2017. Belo Horizonte: IBDFAM, 2017.p.27-43.

PEREIRA, Rodrigo da C. **Direito de família: uma abordagem psicanalítica** – 4.ed.- Rio de Janeiro: Forense, 2012.

_____. **Família de Nazaré é um dos principais exemplo de parentalidade socioafetiva**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-dez-20/processo-familiar-familia-nazare-umdos-principais-exemplos-parentalidade-socioafetiva>. Acesso em: 28 de nov.2021.

PSICOLOGIA

Motivação e desmotivação: fatores que influenciam na atividade laboral da enfermagem

Motivation and demotivation: factors that influence the nursing work activity

Renata Silva Santos¹
Vivian Aline Preto²

RESUMO

Este trabalho tem como objeto de estudo a identificação dos fatores que influenciam na motivação e desmotivação de auxiliares, técnicos e enfermeiros de um hospital particular. Esse assunto tem sido colocado em pauta para discussão nas principais organizações que se preocupam com a satisfação do seu colaborador. Diante disso, o presente trabalho buscou entender o que realmente motiva o colaborador e, para isso, o método utilizado na pesquisa foi baseado em dados quantitativos e análise qualitativa, que teve como instrumento um questionário estruturado sobre o clima organizacional. Os resultados obtidos possibilitaram a identificação de fatores importantes para a psicologia organizacional. Nesse trabalho, notou-se que, para que seja possível atingir um nível satisfatório de motivação, as relações interpessoais devem ser fortalecidas.

Palavras – chave: Clima Organizacional; Cultura Organizacional; Desmotivação; Motivação.

ABSTRACT

This study aims to identify the factors that influence the motivation and demotivation of assistants, technicians, and nurses of a private hospital. This issue has been put on the agenda for discussion in the main organizations that are concerned about employee satisfaction. Therefore, the present study sought to understand what really motivates the collaborator, and for this the method used in the research was based on quantitative data and qualitative analysis and the research instrument was based on a structured questionnaire of an organizational climate survey. The results obtained enabled the identification of important factors for organizational psychology. In this work, it was noted that in order to achieve a satisfactory level of motivation, interpersonal relationships must be strengthened.

Keywords: Demotivation; Motivation Organizational Climate; Organizational Culture.

Introdução

Nos dias atuais, vêm sendo difundidos diversos trabalhos que discutem a influência da motivação no trabalho. A motivação é definida como uma força

¹ Acadêmica do 10º termo de Psicologia no Centro Universitário Católico Salesiano Auxillium – Unisalesiano Campus Araçatuba.e-mail: renata.rosaria@hotmail.com

² Enfermeira, Mestre e Doutora na Escola de Enfermagem da USP Ribeirão Preto; Docente do Centro Universitário Católico Salesiano Auxillium – Unisalesiano Campus Araçatuba.

propulsora, estando ligada ao melhor desempenho do colaborador diante de suas atribuições, produzindo de maneira mais eficaz, visando suas necessidades pessoais ao realizar os objetivos da organização (ANDRADE *et al.* 2014; DA SILVA e ESTENDER, 2015; e BORGES, DOS SANTOS e BRITO, 2017).

A palavra motivação deriva originalmente da palavra latina *movere*, que significa mover. As necessidades, que são os motivos pelos quais cada um se põe em movimento em busca de certos fins, não podem ser observadas de maneira direta, só se consegue inferir que elas existem a partir da observação de comportamentos mais evidentes. A motivação pode influenciar as pessoas (BERGAMINI, 2008).

Entende-se que a administração do clima organizacional é uma estratégia que deve ser observada por todos os membros da organização. Desse modo o clima representa o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa (CHIAVENATO, 2005).

Dejours, Abdouchele e Jayet (2007), advertem que se um ambiente de trabalho permite a diminuição psíquica, ele é equilibrante, por outro lado se ele se opõe a essa diminuição, ele é fatigante. Paralelamente a isso, se o clima organizacional não possibilita parceria e solidariedade a energia psíquica se acumula, tornando-se fonte de tensão e desprazer.

Nas organizações, por consequência, a disposição em melhorar o nível motivacional dos funcionários passa pela identificação dos fatores de motivação pessoal, de uma equipe, de um grupo e do time organizacional como um todo, não sendo possível querer satisfazer motivacionalmente um aspecto tão grande de pessoas diferentes com as mesmas razões e estímulos (BERNARDES, BARCELLOS e CAMARGO, 2010).

Diante do exposto, observa-se um grande interesse na literatura nacional e internacional em estudos que investigam a motivação dos colaboradores. A equipe de enfermagem é convocada para lidar com várias situações às quais não está preparada emocionalmente. Sendo assim, por ser um ambiente que afeta psicologicamente a equipe, gera a insatisfação na execução do trabalho, afetando diretamente a qualidade de vida desses colaboradores e por não possuírem

motivação, clamam por melhores condições para satisfazer seus anseios (BORGES, DOS SANTOS e BRITO, 2017).

Para Silveira, Stipp e De Mattos (2014), toda instituição de saúde deve se preocupar em buscar satisfazer seus clientes, como também, seus colaboradores, dando ênfase à equipe de enfermagem, cujas atribuições necessitam de respaldo ergonômico, possibilitando a segurança no trabalho.

Diante do apresentado, nota-se que são necessários mais estudos que investiguem e analisem as motivações e desmotivações na equipe de enfermagem, por meio de pesquisas de clima organizacional, com foco em resultados que visem a auxiliar a identificação dos principais fatores que estão contribuindo com a desmotivação ou reforçando os procedimentos que lhes causem a satisfação interna.

Objetivo

Identificar os principais fatores relacionados à motivação e à desmotivação que influenciam na atividade laboral da equipe de enfermagem (auxiliares técnicos e enfermeiros).

Materiais e Métodos

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa de campo de caráter quantitativo e análise qualitativa, a amostra apresenta característica da população a ser estudada. A análise dessas informações possibilitou a obtenção dos resultados de motivação e desmotivação a partir da percepção dos colaboradores da área da enfermagem.

A coleta de dados da pesquisa de clima foi realizada em um hospital particular da região da alta noroeste. O público-alvo desta pesquisa foram os colaboradores que, de forma anônima, responderam uma pesquisa de clima no ano de 2019. Participaram da pesquisa 497 colaboradores.

O formulário de aplicação da pesquisa continha 56 questões e 1 campo livre para comentários e sugestões. Um link da pesquisa foi disponibilizado em cada computador que receberam senhas aleatórias para liberação de acesso ao questionário; para setores onde não haviam computadores, foi disponibilizado um

terminal logo na entrada de colaboradores para que estes pudessem participar da pesquisa.

O instrumento da pesquisa caracterizou-se como um questionário estruturado dividido em 11 grupos de variáveis, mais um campo de comentários.

No tratamento dos dados obtidos, foram realizadas análises estatísticas por meio do software Excel (2010), que permitiu agrupar os dados em tabelas e gráficos para melhor interpretação e análise dos dados.

Resultados e Discussão

Os gráficos e tabelas a seguir apresentam os resultados derivados do perfil da amostra populacional.

Tabela 1 – Distribuição em relação ao sexo. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil. 2019.

Respostas por sexo	N%
Masculino	43 (22,39%)
Feminino	158(78,61%)

Diante dos dados analisados, observa-se que o padrão já existente há muitas décadas – de que a mão de obra da área da saúde é estruturada majoritariamente pelo sexo feminino, deve-se às questões socioculturais. Os dados apresentados no gráfico confirmam essa assertiva. A equipe da assistência é predominantemente feminina, ou seja, 78,61% são mulheres, no entanto, conseguiu-se observar a presença crescente da mão de obra masculina, com 22,39%.

Considera-se, dentro da psicologia organizacional, que esse estigma de divisão de trabalho feminino e masculino está ligada à cultura e à tradição, e cabe à área (que área?) ser o agente influenciador neste processo de mudança, por meio da promoção de ações com foco na diversidade dos colaboradores.

Com relação à faixa etária da amostra, observa-se que 2% correspondem à faixa etária até 20 anos de idade, 30% correspondem à faixa etária de 21 a 30 anos; 42% dos respondentes têm idade entre 31 a 40 anos; 20% representam a faixa etária de 41 a 50 anos e, por fim, 12% pertencem à faixa etária de 51 anos ou mais.

Acredita-se que relacionando o tema aos aspectos psicossociais do trabalho, os recursos oferecidos pelo hospital devem contribuir para a promoção do bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores. Esses recursos elevam o estado afetivomotivacional dos colaboradores e propõem resultados organizacionais positivos, bem como promovem a retenção dos colaboradores.

Tabela 2 – Distribuição em relação ao tempo de trabalho. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil. 2019.

Respostas por Tempo de Trabalho	N%
6 meses a 1 ano	16 (9%)
1 a 2 anos	16 (9%)
2 a 4 anos	47 (25%)
5 ou mais	106 (57%)

Com relação ao tempo de serviço prestado no hospital, predomina entre os respondentes os colaboradores com 5 anos ou mais, representando 58% da amostra. Os colaboradores que tem entre 2 a 4 anos correspondem a 25%; os com 1 a 2 anos de trabalho apresentam um índice de 9%; e por fim, os com 6 meses a 1 ano, representam 8%.

Melo; Barbosa; Souza (2011) relatam que o tempo de serviço pode evidenciar a satisfação no trabalho e isso pode ser tanto estimulante, quanto inibidor.

O tempo de serviço dos colaboradores deste hospital pode evidenciar a satisfação no trabalho e o bem-estar psicológico, com conseqüente reflexo na qualidade do serviço prestado ao paciente e no clima organizacional, o que é um dos fatores fundamentais para que a saúde emocional dos colaboradores seja preservada.

Tabela 3 – Distribuição em relação ao tempo de trabalho. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil. 2019.

Quanto à marca da empresa	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Eu recomendaria aos meus parentes e amigos esta empresa como um excelente lugar para se trabalhar	76 (37,81%)	96 (47,76%)	19 (9,45%)	6 (2,99%)	4 (1,99%)
2. Tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa	97 (48,26%)	83 (41,29%)	14 (6,97%)	3 (1,49%)	4 (1,99%)
3. O Hospital entrega aos seus clientes aquilo que promete com alta qualidade	66 (32,84%)	82 (40,80%)	38 (18,91%)	11 (5,4%)	4 (1,99%)

Grande parte dos respondentes (que equivalem a 85%) estão satisfeitos com a imagem da marca do hospital e o recomendaria para parentes e amigos. Na mesma dimensão, 89% possuem orgulho em dizer que pertence a empresa. Quanto à qualidade na entrega aos clientes, 73% disseram satisfeitos com o que o hospital entrega.

Segundo Cangussu (2015), o *endomarketing* surge com a necessidade de atrair seus clientes internos, gerando resultados positivos para as organizações e atrair clientes externos. Cangussu (2015), enfatiza que funcionários satisfeitos e comprometidos com a empresa, transmitem isso para o público externo, vendendo assim uma boa imagem da empresa; já um funcionário insatisfeito com as condições de trabalho, irá fazer uma propaganda negativa da empresa.

Acredita-se que as perguntas elaboradas refletem questões de pertencimento e motivação. Se um colaborador estimula pessoas fora da empresa, dizendo que são orgulhosas e que recomendam seus serviços de saúde, esse movimento motiva o outro a fazer parte daquele grupo ou utilizar seus serviços, evidenciando assim a marca da empresa. Esse sentimento de pertencimento faz com que os colaboradores se sintam integrados à identidade organizacional e aos seus objetivos estratégicos.

Tabela 4 – Distribuição em relação à sustentabilidade e diversidade. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil. 2019.

Quanto à gestão da sustentabilidade e diversidade	Totalment e satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Esta empresa contribui para melhoria da comunidade e do meio ambiente	94 (46,53%)	90 (44,55%)	12 (5,94%)	4 (1,98%)	2(1%)
2. As pessoas de qualquer idade, raça, cor e orientação sexual são tratadas com a mesma justiça e respeito nesta empresa.	102 (50,75%)	82 (40,80%)	8 (3,98%)	7 (3,48%)	2(1%)
3. Considero que o hospital atende de forma equilibrada às necessidades dos funcionários, fornecedores e donos da empresa.	56 (27,86%)	87 (43,28%)	45 (22,39%)	8 (3,98%)	5 (2,49%)

Analisando a percepção dos colaboradores, observa-se que a sustentabilidade e a diversidade na área organizacional fazem surgir uma nova

maneira de olhar as questões sociais e ambientais. Conforme os dados obtidos na amostra, 91% dos colaboradores se dizem satisfeitos com o que a empresa contribui através de melhorias para a comunidade e ao meio ambiente. Com relação ao tratamento dado ao público de qualquer idade, raça, cor e orientação sexual, 91% se diz satisfeita com o tratamento ofertado, sendo assim, as mais variadas características coexistem no mesmo ambiente, contribuindo para uma gestão sustentável, desenvolvendo flexibilidade organizacional, bem como atraindo e retendo melhores talentos para o hospital.

De acordo com Barbieri *et al.* (2010, p. 150), considera-se uma organização sustentável aquela que, “simultaneamente procura ser eficiente em termos econômicos, respeita a capacidade de suporte do meio ambiente e é instrumento de justiça social, promovendo a inclusão social, a proteção às minorias e grupos vulneráveis, o equilíbrio entre os gêneros.

Tabela 5 – Distribuição em relação à comunicação interna. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil.2019.

Quanto à gestão da comunicação interna	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Conheço os objetivos que o hospital tem traçado.	59 (29,50%)	111 (55,50%)	20 (10%)	7 (3,50%)	3 (1,50%)
2. Você consegue enxergar a ligação do seu trabalho com os objetivos da empresa.	77 (38,50%)	98 (49%)	17 (8,50%)	5 (2,50%)	3 (1,50%)
3. Recebo todas as informações que preciso para fazer bem o meu trabalho.	70 (34,65%)	92 (45,54%)	31 (15,35%)	7 (3,47%)	2 (1%)
4. As informações sobre o hospital são transmitidas aos funcionários com clareza, rapidez e agilidade.	52 (25,74%)	92 (45,54%)	46 (22,77%)	8 (3,96%)	4 (1,98%)
5. O que o hospital divulga nos canais de comunicação é de fato o que vivemos no dia a dia de trabalho.	57 (28,71%)	90 (44,50%)	39 (19,31%)	10 (4,95%)	5 (2,48%)

Nota-se que a satisfação dos colaboradores com relação aos objetivos da empresa está em 85%. Desse mesmo montante, 87% afirmam que recebem todas as informações que precisam para realizar bem o seu trabalho. Portanto, percebe-se um alinhamento entre os objetivos estratégicos do hospital e as atividades laborais desses colaboradores. Dessa forma, a comunicação tem a função de mantê-los informados sobre as metas e aos objetivos da empresa, impactando positivamente a qualidade da assistência de enfermagem.

Com relação à transmissão das informações aos colaboradores, 71% estão satisfeitos com a clareza, a rapidez e a agilidade como as informações são repassadas e 73% estão satisfeitos com a veracidade dessas informações.

Dessa forma, a comunicação facilita a motivação por esclarecer aos colaboradores o que por eles deve ser feito, qual a qualidade esperada do seu desempenho e o que ele deve fazer para melhorar (ROBBINS, 2005).

De acordo com a psicologia comportamental, a gestão da comunicação interna está ligada ao conjunto de interações e processos de troca de informação, como também é responsável por fazer com que as informações circulem na empresa de forma vertical, ou seja, da diretoria para os níveis operacionais da assistência, e, na horizontal, entre os colaboradores de mesmo nível, como troca de informações.

Tabela 6 – Distribuição em relação aos processos e organização. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil.2019.

Quanto à gestão de processos e organização	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Tenho todo equipamento e material necessários para realizar bem o meu trabalho	125 (61,88%)	62 (30,69%)	11 (5,45%)	1 (0,5%)	3 (1,49%)
2. Os processos, procedimentos e rotinas de trabalho do hospital são organizados e eficientes.	73 (36,32%)	90 (44,78%)	29 (14,43%)	4 (2%)	5 (2,49%)
3. As instalações e o espaço onde realizo meu trabalho são confortáveis e limpos	103 (50,99%)	77 (38,12%)	14 (6,93%)	4 (2%)	4 (2%)
4. O atual ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas tarefas?	78 (38,61%)	85 (42,08%)	25 (12,38%)	10 (4,95%)	4 (2%)

Quanto aos processos e a organização da empresa, 92% dos colaboradores estão satisfeitos com os equipamentos e materiais que recebem para realizar seus trabalhos, enquanto 81% dizem que os processos e procedimentos são organizados.

Para Silva (2015) a organização “é o processo de designação de tarefas, de agrupamento de tarefas em departamentos e de alocação de recursos para os departamentos”.

Nesse sentido, 80% dos colaboradores estão de acordo com o ambiente de trabalho com relação à concentração para executar suas atividades; 7% estão pouco

satisfeitos ou insatisfeitos com o ambiente, enquanto 12,38% disseram estar parcialmente satisfeitos.

Diante disso, há de se ressaltar que a promoção de boas condições de trabalho é imprescindível para garantir e suprir as necessidades básicas dos colaboradores. Como afirmam Pinheiro de Aquino apud Luz (2007), zelar pelas boas condições de trabalho tem por objetivo manter os colaboradores motivados e produtivos, estimulando-os para contribuírem no alcance dos objetivos organizacionais.

Tabela 7 – Distribuição em relação ao perfil da liderança. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil.2019.

Quanto à gestão do perfil da liderança	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Meu supervisor conhece profundamente sua área de atuação	102 (50,50%)	72 (35,64%)	186 (8,91%)	7 (3,47%)	3 (1,49%)
2. Sou sempre bem atendido quando peço orientações ao meu supervisor	95 (47,50%)	78 (39%)	15 (7,50%)	10 (5%)	2 (1%)
3. As solicitações e orientações de minha supervisão facilitam a realização do meu trabalho	89 (44,06%)	78 (38,61%)	23 (11,39%)	9 (4,46%)	3(1,49%)
4. Tenho confiança naquilo que meu supervisor diz	96 (47,52%)	79 (39,11%)	15 (7,43%)	6 (2,97%)	6 (2,97%)
5. Os supervisores sabem demonstrar como podemos contribuir com os objetivos da empresa	86 (42,57%)	85 (42,08%)	21 (10,40%)	6 (2,97%)	4 (1,98%)
6. As avaliações de desempenho recebidas do meu supervisor contribuem para o meu desenvolvimento	95 (47,26%)	74 (36,82%)	22 (10,95%)	6 (2,97%)	4 (1,99%)
7. Meu supervisor ouve e respeita a opinião da sua equipe	81 (40,50%)	70 (35%)	32 (16%)	10 (5%)	7 (3,50%)
8. Meu supervisor é coerente, age de acordo com o que diz.	86 (42,79%)	72 (35,82%)	26 (12,94%)	10 (4,98%)	7 (3,48%)
9. Sempre que preciso, posso contar com meu supervisor para assuntos pessoais.	93 (46,73%)	62 (31,16%)	31 (15,58%)	6 (3,02%)	7 (3,53%)

Com relação ao perfil da liderança, 86% dizem ter confiança naquilo que seu supervisor diz; 7% manifestaram parcial concordância, enquanto 6% não sentem nenhuma confiança. Portanto, ressalta-se que o perfil da liderança exercida produz impacto nos liderados, afetando o comportamento e, conseqüentemente, a motivação para executar seu trabalho.

Analisando outra variante, 75% dizem que seu supervisor ouve e respeita a opinião da equipe; 16% concordam parcialmente e 8% dizem-se insatisfeitos.

Conforme Sousa; Garcia (2011), a liderança é uma peça importante no emaranhado organizacional e, por meio dela, é possível desenvolver ações em prol do desenvolvimento profissional e organizacional. As ferramentas de gestão, quando bem executadas, ajudam os colaboradores a se desenvolverem como líderes (SILVA;EVANGELISTA;BERNARDO,2015).

Tabela 8 – Distribuição em relação à gestão de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil.2019.

Quanto à gestão de saúde, segurança e QVT (Qualidade de Vida no Trabalho)	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Esta empresa oferece boas condições de saúde e segurança para se trabalhar	100 (49,50%)	85 (42,08%)	9 (4,46%)	4 (1,98%)	4 (1,98%)
2. Gosto do trabalho que realizo hoje nesta empresa	119 (59,20%)	72 (35,82%)	4 (1,99%)	2 (1%)	4 (1,99%)
3. Considero que o tempo que dedico ao meu trabalho é equilibrado entre as necessidades da empresa e as minhas necessidades	88 (43,78%)	81 (40,30%)	23 (11,44%)	6 (2,99%)	3 (1,49%)
4. Considero que trabalhar o hospital vem tornando a minha vida melhor	81 (40,10%)	89 (44,06%)	24 (11,88%)	5 (2,48%)	3 (1,49%)
5. Trabalhar no hospital dá estabilidade e tranquilidade para mim e para minha família	73 (36,14%)	79 (39,11%)	30 (14,85%)	8 (3,96%)	12 (5,94%)
6. O volume de trabalho permite que eu termine minhas tarefas no horário normal	52 (22,50%)	76 (37,62%)	49 (24,26%)	18 (8,91%)	7 (3,47%)
7. O hospital oferece suporte se eu me sentir injustiçado no trabalho	45 (22,50%)	93 (46,50%)	36 (18%)	11 (5,50%)	15 (7,50%)
8. Qual o seu grau de satisfação com os programas de qualidade de vida (segurança e saúde, medicina ocupacional e programas oferecidos pelo NAS).	58 (28,71%)	105 (51,98%)	24 (11,88%)	8 (3,96%)	7 (3,47%)
9. As informações que recebo sobre segurança, ergonomia e saúde ocupacional, são suficientes para realizar seu trabalho com segurança?	69 (34,16%)	104 (51,49%)	13 (6,44%)	11 (5,45%)	5 (2,48%)
10. Você considera seu local de trabalho seguro e confortável para realização de suas atividades?	80 (39,80%)	94 (46,77%)	14 (6,97%)	7 (3,48%)	6 (2,99%)
11. Quando necessário recorrer ao SESMT, suas solicitações são atendidas com agilidade e assertividade?	71 (35,50%)	88 (44%)	28 (14%)	4 (2%)	9 (4,50%)

Com relação à qualidade de vida no trabalho, é possível identificar a satisfação dos colaboradores no tocante às condições de saúde, à segurança no trabalho/emocional e à estrutura física. Nesse contexto, 91% consideram satisfatórias as condições de saúde e segurança que a empresa oferece.

Segundo Chiavenato (2014), pesquisas apontam que a ausência de motivação, falta de atenção, baixa produtividade e alta rotatividade dentro de uma empresa estão relacionadas com a falta de qualidade de vida no trabalho, refletindo, assim, um clima organizacional inadequado.

Nesse sentido, acredita-se que dentro da assistência de enfermagem, quando a empresa não oferece suporte para manter a qualidade de vida de seus colaboradores, o resultado mais provável é a desmotivação. Desse modo, as atividades de promoção à saúde, à prevenção e à reabilitação são pilares centrais da atuação do psicólogo organizacional, ou seja, ele integra a investigação e as práticas focadas nos riscos psicossociais que estão cada vez mais presentes no ambiente hospitalar.

Tabela 9 – Distribuição em relação à gestão da participação e autonomia. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil. 2019.

Quanto à gestão da participação e autonomia	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Sou estimulado a contribuir para melhorar a forma como é feito o meu trabalho	62 (30,69%)	104 (51,49%)	23 (11,39%)	6 (2,97%)	7 (3,47%)
2. Sinto que faço a diferença nesta empresa	58 (28,71%)	91 (45,05%)	30 (14,85%)	15 (7,43%)	8 (3,96%)
3. O hospital coloca em prática as sugestões de seus funcionários, sempre que possível.	48 (23,76%)	93 (46,04%)	40 (19,80%)	13 (6,44%)	8 (3,96%)

Os dados mostram que 69% dos respondentes estão satisfeitos em relação ao atendimento de suas sugestões, e ao serem questionados se estes possuem o sentimento de que fazem a diferença no hospital, 73% dizem-se satisfeitos. 15% mostraram-se parcialmente satisfeitos e 11% não sentem que fazem diferença na empresa. Por fim, nota-se também que a maioria se sente estimulada a contribuir com melhorias em seu trabalho (82% da amostra).

Em relação à autonomia, segundo Davis e Newstrom (2011), está se torna necessária para criar um senso de responsabilidade no trabalhador e, inclusive, foi mencionada como um possível passo adicional na escala das necessidades de Maslow, já que vem se mostrando ser importante para tantas pessoas.

Acredita-se que os dados observados estão relacionados ao fato de que a autonomia, dentro das equipes de assistência à enfermagem, norteia as relações dos profissionais da saúde para com seus os pacientes. Portanto, ter autonomia no ambiente hospitalar contribui para uma relação harmoniosa e promove interação no sentir, pensar e agir.

Tabela 10 – Distribuição em relação à gestão de carreira. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil. 2019.

Quanto à gestão de carreira	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Meus colegas e eu somos informados sobre as vagas abertas para recrutamento interno	63 (31,34%)	90 (44,78%)	29 (14,43%)	8 (3,98%)	11 (5,47%)
2. Sei o que devo fazer para crescer profissionalmente na Unimed	66 (32,67%)	80 (39,60%)	38 (18,81%)	8 (3,98%)	10 (4,95%)
3. Acredito que trabalhando nesta empresa terei oportunidade de fazer carreira e crescer	62 (30,69%)	68 (33,66%)	44 (21,78%)	15 (7,43%)	13 (6,44%)
4. O hospital utiliza critérios justos para promoção e carreira	57 (28,36%)	73 (36,32%)	48 (23,88%)	9 (4,48%)	14 (6,97%)

De acordo com a tabela, 76,12% da amostra consideram-se informados sobre as vagas em aberto nos processos seletivos internos, enquanto 14,43% estão parcialmente satisfeitos e 9,45% dizem-se insatisfeitos. Nesse sentido, é necessário averiguar quais são os canais de comunicação utilizados pelo hospital nas divulgações de processos seletivos internos, com o objetivo de verificar se há alguma eventual falha de comunicação.

Com relação ao conhecimento do conteúdo necessário para o desenvolvimento profissional no hospital, 72,27% consideram que sabem o que devem fazer, enquanto 18,81% da amostra concordam parcialmente e 8,93% dizem não saber o que fazer. Quando o colaborador assistencial não tem perspectiva de crescimento ele, conseqüentemente, não busca seu autodesenvolvimento. Quando

não há um plano de carreira, este, com o passar do tempo, tende a se desmotivar e, gradativamente, vai abaixando a qualidade da assistência prestada.

Traçar metas, criar, planejar, pensar e repensar para criar um plano de carreira de forma que lhe proporcione uma boa ascensão profissional. Nessa fase de elaboração, o profissional deve tentar enxergar longe, mantendo um objetivo preestabelecido, pois assim fica mais difícil desanimar diante dos obstáculos (CORRAL, 2010).

Quanto aos critérios utilizados pelo hospital em caso de promoções e carreira, 64,68% acreditam que estes são justos; 23,88% julgam os critérios parcialmente justos e 11,45% não acham que os critérios utilizados são justos.

Um dos significados mais difundidos e aceitos na literatura sobre o tema carreira é aquele em que ela é vista como um caminho, uma trilha que o indivíduo deve seguir, a partir de suas escolhas e para o alcance de seus objetivos. Carreira se refere às mudanças ocupacionais, ou seja, é um caminho a ser percorrido e que está relacionado às atividades trabalhistas (DUTRA, 2017).

Tabela 11 – Distribuição em relação à gestão das relações interpessoais. Unidade hospitalar da região noroeste do estado de São Paulo. Brasil.2019.

Quanto à gestão das relações interpessoais	Totalmente satisfeito N(%)	Satisfeito N(%)	Parcialmente satisfeito N(%)	Pouco satisfeito N(%)	Insatisfeito N(%)
1. Nesta empresa, sou bem atendido quando preciso de outra área	49 (24,26%)	108 (53,47%)	22 (10,89%)	15 (7,43%)	8 (3,96%)
2. Na minha equipe, as pessoas estão sempre dispostas a ajudar umas às outras	47 (23,50%)	81 (40,50%)	43 (21,50%)	17 (8,50%)	12 (6%)
3. Na minha equipe, a gente pode confiar nos colegas de trabalho	40 (19,80%)	68 (33,66%)	59 (29,21%)	16 (7,92%)	19 (9,41%)
4. Seus colegas de trabalho inspiram você a realizar um trabalho melhor?	49 (24,26%)	83 (41,09%)	40 (19,80%)	20 (9,90%)	9 (4,95%)

No que diz respeito à percepção dos colaboradores com relação ao relacionamento interpessoal, 78% da amostra dizem que é bem atendido quando necessita de outras áreas do hospital, enquanto 11% estão parcialmente satisfeitos com o atendimento e 11% estão insatisfeitos com o atendimento.

De acordo com Kohn (2014),

O relacionamento interpessoal é uma competência que está muito ligada à motivação e a competência do colaborador, e sendo assim, se torna algo necessário às empresas para um bom ambiente de trabalho. A empresa consegue entender como que seu colaborador está se sentindo em relação às situações cotidianas, como que anda sua motivação, pois devemos nos lembrar de que nem todas as pessoas conseguem desempenhar suas funções da mesma maneira que outra pessoa. (2014, p.9).

Uma questão que chamou atenção nesta dimensão é com relação à confiança entre os colegas de trabalho 53% estão satisfeitos, 29% parcialmente satisfeitos e 17% não confiam em seus colegas de trabalho.

O relacionamento interpessoal é uma variável do sistema de administração participativa, que representa o comportamento humano que gera o trabalho em equipe, confiança e participação das pessoas. As pessoas não atuam isoladamente, mas por meio de interações com outras pessoas para poderem alcançar seus objetivos. (CHIAVENATO, 2010, p.115).

Diante dos resultados da amostra, acredita-se que a falta de confiança no colega de trabalho pode acarretar danos graves à qualidade da assistência, relacionando o resultado à psicologia organizacional. Assim, é necessário melhorar a comunicação dessa equipe, promovendo a aproximação, bem como incentivar os líderes das unidades assistenciais a compreender o que é relacionamento interpessoal e trabalhar com esses grupos a comunicação, a cooperação e a autoestima.

Considerações finais

Conseguir gerenciar a satisfação e a motivação dos colaboradores é uma tarefa muito difícil para as organizações e, em se tratando de ambiente hospitalar, os cuidados devem ser ainda maiores. A partir do desenvolvimento do presente estudo foi possível identificar e analisar os principais fatores que influenciam na motivação e desmotivação dos colaboradores da equipe de enfermagem de um hospital particular.

Os dados mensurados diagnosticaram o fato de que os colaboradores se sentem motivados durante suas atividades laborais na assistência de enfermagem, porém, em algumas perguntas das dimensões “Conhecimento e Educação Corporativa”, “Relações Interpessoais” e “Gestão Reconhecimento e Recompensa”

foi possível perceber a insatisfação da equipe. Sugere-se, então, maior atenção quanto aos resultados obtidos nessas dimensões.

Quanto aos resultados positivos atingidos na pesquisa de clima, é de grande valia considerar sempre a realidade em que cada colaborador está inserido, bem como o ambiente e os recursos que lhe são disponibilizados. Suas relações interpessoais no ambiente de trabalho devem ser construídas com estima, autoconfiança e sociabilidade, pois essas relações de trabalho, quando bem fortalecidas no colaborador, acabam por desarmar os ciclos de desmotivação.

Referências Bibliográficas

ANDRADE, F M *et al.* A influência da motivação da equipe de enfermagem nos processos assistências e gerenciais. Disponível em: http://www.fepeg2014.unimontes.br/sites/default/files/resumos/arquivo_pdf_anais/motivacao.pdf. Acesso em: 24 de fev. 2019.

BARBIERE, J C *et al.* Inovação e sustentabilidade: novos modelos e proposições. ERARevista de Administração Empresas. São Paulo. v. 50, n. 2, p. 146-154, abr./jun. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/yfSJ69NTb8jcHSYr3R9bztJ/abstract/?lang=pt> Acesso em: 4 out.2021.

BERGAMINI, C W. **Motivação nas Organizações**. Atlas. São Paulo. 2008.

BERNARDES, J G; BARCELLOS, P F P; CAMARGO, M E. Motivação do trabalhador: Estudo de caso em um Hospital Filantrópico. VII SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2010. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos10/237_0%20que%20motiva%20os%20trabalhadores%20SEGET.pdf. Acesso em: 26 de fev. 2019.

BORGES, A S; DOS SANTOS, D O; BRITO, L. Qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais de enfermagem. Disponível em: http://unidesc.edu.br/nip/wp-content/uploads/2017/05/Adriana-dos-Santos-Borges_Daiany-Oliveira-dos-Santos_ENFERMAGEM.pdf. Acesso em: 24 de fev. 2019.

BOHLANDER, G (cols.). **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. ELSEVIER, Rio de Janeiro, 7ª reimpressão, 2005

CHIAVENATO, I. **Iniciação à Teoria das Organizações**. São Paulo: Manole, 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 11.ed. São Paulo: Manole, 2014.

CANGUSSU, C. H. *et al.* **ENDOMARKETING: Utilização como ferramenta de crescimento organizacional.** Rev. Conexão Eletrônica – Três Lagoas, MS – Volume 12 – Número 1 – Ano 2015.

CORRAL, J A. **Como conquistar o seu emprego.** São Paulo: Universo dos Livros, 2010

COSTA, R. *et al.* O legado de Florence Nightingale: uma viagem no tempo. Texto contexto - enferm.,v. 18, n. 4, p. 661-669, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tce/a/ntxb8WhXpNLpn4DC9ZQv8Pd/?la>>. Acesso em: 4 out. 2021.

COELHO, E. D. A. C. **Gênero, saúde e enfermagem.** Rev. Bras. Enferm, v. 58, n. 3, p. 345-8, 2005. Disponibilidade em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v58n3/a18v58n3.pdf>. Acesso em: 4 out. 2021.

DA SILVA, R A ; ESTENDER, A C. A Influência da motivação no local de trabalho. **Revista de Administração do Unisal**, [S.I.], v. 5, n. 8, nov. 2015. Disponível em:<<http://www.revista.unisal.br/sj/index.php/RevAdministracao/article/view/406>>. Acesso em: 24 fev. 2019.

DAVIS, K; NEWSTROM, J W. **Comportamento humano no trabalho** – Uma abordagem organizacional – Volume 2. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho, contribuições da escola Dejouriana a análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** Atlas. São Paulo. 2007.

DUTRA, J.S.**Gestão de carreiras: a pessoa, a organização e as oportunidades.** 2. ed. Atlas, 2017.

GUANAES-LORENZI, C. A construção do cuidado no diálogo entre usuários e profissionais de saúde. Saúde & Transformação Social, v. 4, n. 3, p. 43-51, 2013. <<http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/saudeettransformacao/article/view/2287>>. Acesso em: 10 set. 2021.

KOHN, V. V. **A Empresa e o Relacionamento Interpessoal.** In: RACI, Getúlio Vargas, v.8, n.17, Jan./jun. 2014. ISSN 1809-6212

MELO, M. B. de.; BARBOSA, M. A.; SOUZA, P. R. de. Satisfação no trabalho da equipe de enfermagem: revisão integrativa. Rev. Latino- Am. Enfermagem. v. 19, ed. 04, p. 1-9, jul.-ago. 2011. Disponível em:< <https://temasensaude.com/wp-content/uploads/2016/08/16228.pdf>> . Acesso em: 10 set. 2021.

RAMOS, M A; GONÇALVES, T C. Interesses estratégicos da responsabilidade socioambiental empresarial em uma montadora automobilística: a dinâmica entre a prática da responsabilidade socioambiental e os negócios da organização. VIII Congresso nacional de Excelência em Gestão, 8 e 9 jun. 2012. Disponível em:

http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg8/anais/t12_0501_2206.pdf. Acesso em: 15 abr. 2014.

SILVA, P. E.; EVANGELISTA, M. A. V.; BERNARDO, M. B. S. R. Clima Organizacional em meios de hospedagem: estudo de caso. Estudos, Goiânia, v. 42, n. 1, p.103-123, 2015

SILVEIRA, C D; STIPP, MA C; DE MATTOS, V Z. Fatores intervenientes na satisfação para trabalhar na enfermagem de um hospital no Rio de Janeiro. Revista Eletrônica de Enfermagem, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 100-8, 31 mar. 2014. Disponível em: <https://www.fen.ufg.br/revista/v16/n1/pdf/v16n1a12.pdf>. Acesso em: 24 de fev. 2019.

SOUSA, J. S.; GARCIA, F. C. **Clima Organizacional**: um estudo de caso em uma rede de farmácias no interior de Minas Gerais. Gestão e Regionalidade. v. 27, n. 79, p.22-31, 2011.

Uma revisão de literatura sobre adaptação psicológica escolar durante a pandemia

A literature review of school psychological adaptation during the pandemic

Gabriela Aguiar Zamboti ¹

Mariana Ruy Santos ²

Nicolly da Silva Arzani ³

Marcela Umeno Koeke ⁴

RESUMO

A pandemia é um assunto atual, porém pouco se sabe sobre como isso impactou no desenvolvimento e na rotina das crianças. Dessa forma, pretendeu-se compreender as dúvidas dos cuidadores e educadores sobre como as restrições, em consequência da pandemia, influenciaram na adaptação escolar de anos iniciais. Foi realizada uma revisão de literatura, em que foram utilizados onze artigos científicos encontrados no Google Acadêmico e Portal de Periódicos da CAPES para a discussão do tema, os quais foram divididos em três categorias para discutir a relação pais-escola, professor-aluno e a adaptação escolar para o ensino presencial durante a pandemia. Concluiu-se que as restrições que esse contexto trouxe no ambiente escolar dificultou o processo de adaptação da criança.

Palavras-Chave: Adaptação escolar; Psicologia escolar; Ensino infantil; Adaptação infantil; COVID-19, Crianças.

ABSTRACT

The pandemic is a very current subject, but little is known about how it will impact children's development and routine. Thus, many doubts arise from both parents or caregivers, as well as educators about how the restrictions will influence in the school adaptation of the early years. Therefore, it is intended to understand this aspect with this research. A literature review has been done, where 11 scientific articles found in the 11 scientific articles found on Google Scholar and CAPES Periodicals Portal were used to discuss the topic, which was divided into 3 categories to discuss the relation of parents-school, teacher-student relationship and the adaptation to face-to-face during the pandemic. It was concluded that the restrictions that this context has brought in this environment made it difficult the process of adaptation of the child

Keywords: School adaptation; Scholar psychology kindergarten; Child adaptation; COVID-19, Children.

Introdução

¹ Acadêmica do 9º termo do curso de Psicologia no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium de Araçatuba - SP. Email: gzamboti@gmail.com

² Acadêmica do 9º termo do curso de Psicologia no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium de Araçatuba - SP. Email: marianarsantos@hotmail.com

³ Acadêmica do 9º termo do curso de Psicologia no Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium de Araçatuba - SP. Email: nicollyarzani17@gmail.com

⁴ Psicóloga Graduada no curso de Psicologia pela PUC - Campinas, Mestre em Análise do Comportamento pela PUC - SP. Especialista em Terapia Comportamental, Docente do curso de Psicologia do Centro Universitário Católico Salesiano Auxilium de Araçatuba - SP. Email: contato@marcelakoeke.com.br

Em março de 2020 foi determinada a paralisação das atividades presenciais, sendo uma delas as educacionais, no Brasil, em decorrência da nova pandemia causada pelo vírus COVID-19 (PINHO, 2020), que foi espalhada facilmente em lugares com grande fluxo de pessoas, causando, assim, a expansão de casos rapidamente pelo mundo. Então, desde o início da pandemia ocorreram mudanças significativas nos hábitos e costumes das pessoas no mundo todo, o que afetou diretamente na educação. Segundo a Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (2020), o modelo de ensino remoto foi instituído para toda a população, de todas as classes e idades, sendo as escolas privadas as primeiras a adotarem este novo formato e, em seguida, as escolas públicas.

Porém, outro desafio, que já era discutido antes da pandemia na área da educação, é a adaptação escolar. Entende-se que é um momento delicado tanto para as crianças, quanto para pais e professores, em que um novo ambiente e pessoas diferentes estão sendo apresentados, e que ali, precisa-se depositar muita confiança. No processo de adaptação, o conforto deve ser feito e demonstrado através do afeto, proximidade e toque, algo com que tem que se tomar muito cuidado durante a pandemia, já que o contato físico deve ser evitado ou modificado de forma que se torne segura tais interações. Assim, o que já era um momento crucial e vulnerável, passou a ser mais complicado devido a todas as restrições necessárias decorrentes do novo vírus (PALÚ *et al.*, 2020).

É característico da adaptação escolar, uma familiarização com este ambiente, com isso, os pais têm a possibilidade de levar a criança para uma visita antes do período de adaptação, a partir daí, inicia-se o processo de familiarização com os professores e colegas. (CRISTOFELT; CAMPOS, 2016). No entanto, diante do cenário pandêmico vivenciado nos últimos quase dois anos, algumas mudanças ocorreram diante das restrições sanitárias impostas. Em virtude disso, esse processo ficou um tanto quanto fragilizado pela forma como ocorreu.

Além disso, a escola é um ambiente importante para a socialização e, também, o primeiro lugar para muitas crianças, depois do seio familiar. Contudo, o afeto, como já explanado, bem como o compartilhamento de brinquedos, a higienização em geral (lavagem das mãos, uso de máscaras, distanciamento, entre outros) e a socialização precisaram ser remanejados, para que este momento coletivo fosse seguro. Como afirma Rodrigues (2017, p. 53) “[...] a família e a escola têm uma

participação íntima, pois é um meio favorável à aprendizagem de sentimentos que marcam a vida da criança. Por isso, já nos primeiros anos escolares, o professor deve ser competente em preparar a criança para viver em coletividade”.

Segundo Zendron *et al.* (2013), o psicólogo escolar deve mediar as relações que existem entre as pessoas inseridas na escola, assim como entre a família. Porém, não deve apenas atuar diante das dificuldades apresentadas, mas também com a sua prevenção, visando a proporcionar um melhor desenvolvimento infantil. Essa atuação pode ser feita através de observação, entrevistas abertas, participação em espaços lúdicos e visitas domiciliares, com o intuito de criar vínculo e espaço de escuta e voz para todos envolvidos neste ambiente. Dessa forma, pode atuar no atendimento às famílias das crianças, transição do Ensino Infantil para o Fundamental ou do Fundamental para o Ensino Médio, fazendo intervenções individuais com os alunos que possuem alguma dificuldade ou déficit, e por fim, que é o tema desta pesquisa, auxiliar a criança, professores e família em relação à adaptação escolar. Logo, o psicólogo escolar deve identificar como está sendo feito esse processo, bem como quais são os anseios apresentados, principalmente pela família e criança.

A presente pesquisa teve como objetivo estudar a adaptação nos anos iniciais, assim sendo, dos 02 aos 04 anos. É comum os pais ingressarem seus filhos com essa faixa etária na escola, em que estes já conseguem ter um entendimento maior das mudanças, embora isso ainda os afete. Porém, com a pandemia, as crianças só foram apresentadas para uma visão de mundo proposta por seus pais e cuidadores, sem contato com os outros, bem como com outras crenças e hábitos.

Portanto, devido a pandemia ser um momento muito atual, ainda se tem muitos questionamentos, controvérsias e estudos a serem concluídos sobre o tema adaptação psicológica escolar. Com o retorno do ensino presencial nas escolas privadas, que ocorreram no segundo semestre de 2020, essas dúvidas e anseios se tornaram cada vez maiores. Assim, pretende-se a partir desta revisão de literatura compreender o impacto causado nos anos iniciais escolares em que as crianças tiveram que se adaptar às restrições no contexto de pandemia.

Método

A presente pesquisa trata-se de uma revisão de literatura com caráter qualitativo, a fim de compreender os fenômenos estudados. De acordo com Proetti (2017), uma pesquisa qualitativa servirá para entender, descrever e interpretar os dados procurados. Assim, terá como base pesquisas descritivas, que, segundo Gil (1991), tem como objetivo descrever as características do objeto de estudo (distribuição por idade, sexo, nível de escolaridade) e/ou determinar relações entre tal e a atual revisão de literatura. Portanto, pretendeu-se apresentar um novo ponto de vista sobre o assunto analisado. A coleta de dados foi feita nas bases eletrônicas de dados Google Acadêmico e Portal de Periódicos da CAPES. Foi utilizado como descritores: adaptação escolar, psicologia escolar ensino infantil, adaptação infantil, COVID-19 e crianças.

Os critérios de inclusão foram: a) artigos publicados em português, b) no período entre 2009 a 2022, c) que envolvam crianças na faixa etária entre 02 a 04 anos, pois entende-se que nessa faixa etária os pais começam a levar os filhos para a escola e, nesta idade, eles conseguem ter um entendimento melhor do ambiente em que se encontram, comparado com o berçário, e por último, d) artigos que verssem sobre a adaptação no contexto pandêmico, específicos do sistema presencial. Os critérios de exclusão foram: a) qualquer artigo que fosse em outra língua, diferente do português, b) que não correspondesse ao período selecionado, c) que não abrangesse a faixa etária escolhida, d) artigos que tratassem do ensino remoto.

Resultados e Discussão

Ao total, 35 artigos foram encontrados nas bases eletrônicas de dados, porém 24 artigos foram excluídos, em virtude dos critérios de inclusão e exclusão e, assim, apenas 11 artigos foram selecionados para explicar o tema.

Os resultados deste estudo serão apresentados em categorias. Estas foram divididas em três e, a partir da leitura na íntegra dos textos, foram nomeadas pelas pesquisadoras como: 1. Relação Escola-Família, 2. Relação Professor-Aluno e 3. Adaptação escolar durante a pandemia para o sistema presencial. Na categoria 1, foram selecionados artigos científicos, que abordam como a relação escola, tanto dos professores, quanto dos outros funcionários, com a família é indispensável, visto que este segundo grupo é o primeiro de socialização em que a criança é inserida, sendo

então, o de maior confiança. Dessa forma, entende-se que para uma boa adaptação, a família também deverá demonstrar segurança na instituição. Na categoria 2, com os artigos científicos encontrados, pretendeu-se mostrar como a relação entre o professor e o aluno também deve ter confiança, para que assim, a adaptação seja tranquila e rápida. E por fim, na categoria 3, foi discutido como as crianças entenderam e estão entendendo, visto que ainda está em processo essa transformação, as mudanças na escola devido a pandemia, contando com uma higienização maior e contato reduzido, por exemplo.

Relação Escola-Família

Nessa categoria, foram selecionados 8 artigos científicos que abordam como a relação entre toda a equipe escolar com a família é indispensável.

Quadro 1 - Artigos relacionados para a categoria Relação Escola-família Ano de publicação: 2009 a 2022.

Autor(es), Ano	Objetivo	Conclusão
Reda e Ujii (2009)	Investigar o processo de adaptação a partir da concepção de professoras analisadas em um centro municipal iratiense.	Os autores compreenderam que o processo deve haver diversidade e que a adaptação exige não apenas da criança, mas de todos os envolvidos, como pais e funcionários da escola.
Menon e Corso (2012)	As autoras pretendiam entender o processo de adaptação de crianças entre 2-4 anos e como a relação escola--família poderia auxiliar nessa transição.	Sugerem algumas alternativas para uma melhor adaptação escolar, visando sempre momentos descontraídos e também o apoio da família neste processo.
Zendron et al. (2013)	O objetivo do estudo foi exemplificar, a partir da teoria e prática, quais as funções de um psicólogo escolar. Aplicar projetos, bem como fazer intervenções com professores, alunos e pais.	Os autores concluíram que houve um grande avanço em sua pesquisa de campo devido a escuta atenta, acolhimento e espaço de diálogo respeitoso com toda a equipe da creche trabalhada.
Marcos e Zauhyarms (2016)	O objetivo do estudo foi identificar as estratégias de promoção da adaptação infantil às creches utilizadas pelos profissionais da Educação Infantil.	Os autores concluíram que não existe uma proposta pedagógica, coletiva ou individual que visa à adaptação das crianças.
Dias et al. (2018)	Compreender como ocorre o processo de adaptação das crianças no ambiente escolar e qual o papel dos pais frente a esta demanda de adaptação.	Os autores concluíram que é importante a criação de vínculos de afeto e confiança integrando essas crianças ao grupo no qual estão inseridas para auxiliar nesse desenvolvimento da melhor forma possível, sobretudo a necessidade de se rever as práticas pedagógicas aplicadas durante esse processo de adaptação de

		crianças pequenas no ambiente escolar.
De Souza Pedro et al. (2018)	O objetivo foi discutir os processos de adaptação da criança em seus anos iniciais na escola através de uma revisão de literatura e pesquisa de campo, para confirmar os dados encontrados.	Percebe-se a importância do bom acolhimento da escola, bem como, do incentivo e apoio dos pais ou cuidadores. A confiança e o trabalho conjunto entre escola-família são os postos-chave para uma boa adaptação.
Kaizer (2019)	Teve como objetivo pontuar a relação entre a adaptação escolar e a relação de apego, ou seja, como a relação entre criança e cuidado pode influenciar neste período.	A autora concluiu que a partir da compreensão e do acolhimento da família e da escola é possível manter os processos de adaptação e a relação de apego.
Monteiro et al. (2022)	O objetivo foi analisar a adaptação escolar durante o ensino remoto e os desafios que foram gerados para os professores em remanejar as aulas para esse modelo.	As autoras concluíram que as práticas pedagógicas tiveram que ser adaptadas e o auxílio dos familiares e responsáveis foi essencial neste momento. Entendem que apenas quando as atividades voltarem ao presencial será possível avaliar as consequências no processo de desenvolvimento das crianças.

A família é o primeiro contato social que a criança irá ter e, portanto, essa socialização é chamada de primária. Desse modo, De Souza Pedro *et al.* (2018) explicam que esse processo é feito através de gestos, afetos e até pelo tom de voz e, a partir dessa comunicação, são repassadas as regras e crenças seguidas pela cultura daquela família. Portanto, quando na ausência desse grupo é necessária uma família substituta que irá executar as funções antes feitas pelos familiares ou responsáveis primários, assim, esta substituta pode ser uma creche ou uma escola e, ali será feita a socialização secundária (LUCKMAMNN; BERGER, 1966 apud DE SOUZA PEDRO *et al.*, 2018). Nesta segunda socialização, o indivíduo irá se adaptar àquilo que é diferente envolvendo situações sociais, neste momento também é desenvolvida a sua personalidade (VILA NOVA, 1995 apud DE SOUZA PEDRO *et al.*, 2018). Portanto, a relação escola-família precisa ser de muita confiança, visto que a família é a primeira referência que a criança tem e é a partir dela que ela irá compreender e aprender quem são os outros grupos nos quais ela poderá confiar.

Assim, é consenso, entre alguns autores escolhidos para discussão dessa revisão, que a criança não é a única afetada na adaptação escolar, mas seus pais ou responsáveis também, e além disso, entende-se que seus sentimentos, podendo ser de segurança ou não, serão transmitidos às crianças. Portanto, os pesquisadores também concordam que se deve ter uma preparação prévia, se possível, com esses cuidadores, para que eles sintam confiança na escola e professores e, dessa forma,

transmitam sentimentos positivos para os seus filhos (DE SOUZA PEDRO *et al.*, 2018; MENON; CORSO, 2012; REDA; UJIIE, 2009; ZENDRON *et al.*, 2013). Monteiro *et al.* (2022) ainda discutem que é importante a família entender que é necessário repassar para os seus filhos que essa separação é importante para o seu desenvolvimento e que os professores poderão servir de apoio quando precisarem.

Para que essa confiança seja atingida podem ser marcadas reuniões e visitas com os pais para demonstração da proposta pedagógica, bem como para conhecerem os professores e o ambiente escolar e, então, se sentirem confortáveis com a sua decisão (REDA; UJIIE, 2009). Assim, os pais, juntamente aos profissionais da escola, também poderão apresentar o ambiente para os pequenos antes do início das aulas para que eles já comecem a se acostumar com o lugar. Esses últimos autores ainda explicam que a escola deve sempre abrir espaço para os pais e, se possível em horários marcados, para evitar desentendimentos ou ansiedade desnecessárias, assim como conseguir transformar sentimentos negativos que podem ser desenvolvidos, como ciúmes, inveja ou culpa, em outros positivos, como gratidão, confiança e paz (MENON; CORSO, 2012).

A separação entre família e criança deve ser gradativa, ou seja, deve-se aumentar aos poucos o tempo em que irá para este novo ambiente, até que se sinta segura para ficar durante todo o horário usual (ABELEIRA, 2008 apud MENON, CORSO, 2012). Dias *et al.* (2018) e Monteiro *et al.* (2022) concordam com a redução de horário, assim como sugerem atividades diferentes para que as crianças se acostumem aos poucos à rotina. Monteiro *et al.* (2022) ainda lembram que objetos de transição (como chupeta, fralda, mordedor, entre outros) também são bem-vindos para o processo de adaptação.

É visto que esse momento é subjetivo de cada criança e que algumas podem ser expressas através do choro, medo ou outras reações físicas, como dores de barriga ou cabeça, cansaço, entre outros, assim como pode ser manifestada de forma tranquila. Os autores ainda explicam que aqueles que se adaptam rapidamente também podem regredir depois (DE SOUZA PEDRO *et al.*, 2018; DIAS *et al.*, 2018; MARCOS; ZAUHYGARMS, 2016; MENON; CORSO, 2012; MONTEIRO *et al.*; ZENDRON *et al.*, 2013).

Relação Professor Aluno

Nessa categoria, foram selecionados 5 artigos científicos que abordam como a relação professor-aluno é essencial no processo de adaptação escolar.

Quadro 2 - Artigos relacionados para a categoria Relação professor-aluno. Ano de publicação: 2012 a 2018.

Autor (es), Ano	Objetivo	Conclusão
Menon e Corso (2012)	As autoras pretendiam entender o processo de adaptação de crianças entre 2-4 anos e como a relação escola-família poderia auxiliar nessa transição.	Sugerem algumas alternativas para uma melhor adaptação escolar, visando sempre momentos descontraídos e também o apoio da família neste processo.
Zendron et al. (2013)	O objetivo do estudo foi exemplificar, a partir da teoria e prática, quais as funções de um psicólogo escolar. Aplicar projetos, bem como fazer intervenções com professores, alunos e pais.	Os autores concluíram que houve um grande avanço em sua pesquisa de campo devido a escuta atenta, acolhimento e espaço de diálogo respeitoso com toda a equipe da creche trabalhada.
Marcos e Zauhygarms (2016)	O objetivo do estudo foi identificar as estratégias de promoção da adaptação infantil à creche utilizadas pelos profissionais da Educação Infantil.	Os autores concluíram que não existe uma proposta pedagógica, coletiva ou individual que visa à adaptação das crianças.
Dias et al. (2018)	Compreender como ocorre o processo de adaptação das crianças no ambiente escolar e qual o papel dos pais frente a esta demanda de adaptação.	Os autores concluíram que é importante a criação de vínculos de afeto e confiança integrando essas crianças ao grupo no qual estão inseridas para auxiliar nesse desenvolvimento da melhor forma possível, sobretudo a necessidade de se rever as práticas pedagógicas aplicadas durante esse processo de adaptação de crianças pequenas no ambiente escolar.
De Souza Pedro et al. (2018)	O objetivo foi discutir os processos de adaptação da criança em seus anos iniciais na escola através de uma revisão de literatura e pesquisa de campo, para confirmar os dados encontrados.	Percebe-se a importância do bom acolhimento da escola, bem como, do incentivo e apoio dos pais ou cuidadores. A confiança e o trabalho conjunto entre escola-família são os pontos chave para uma boa adaptação.

No processo da adaptação escolar, é fundamental que o professor estabeleça uma relação de confiança com a criança. Desse modo, o professor exerce papel de facilitador auxiliando o aluno que ingressa pela primeira vez na escola, durante todo esse processo neste novo contexto (DIAS *et. al*, 2018).

A interação entre professor e aluno ocorre durante todo o tempo, com isso essa ligação auxilia na construção do conhecimento. No entanto, a intensidade que cada criança vivencia esse processo é variável, dependendo também de aspectos

particulares e também da dinâmica familiar (DAVINI, 1999 *apud* DIAS *et al.*, 2018). Vale salientar que a construção do vínculo entre criança e educador, depende também do relacionamento com as famílias, direção da instituição e objetivos educacionais.

A relação afetiva com o outro possibilita a segurança necessária para explorar o novo ambiente (DIESEL, 2003 *apud* MARCOS; ZAUHYGARMS, 2016). Dessa forma, o acolhimento à criança envolve um trabalho coletivo, em que todos se empenham em organizar o espaço e estrutura escolar, com o objetivo de atender as necessidades infantis (OLIVEIRA 1995 *apud* MARCOS; ZAUHYGARMS, 2016).

Assim, a adaptação deve ser realizada de forma planejada, juntamente com a família, além disso, o espaço escolar deve ser organizado para possibilitar a adaptação, bem como o desenvolvimento de atitudes e habilidades em cada fase do desenvolvimento infantil (ABELEIRA, 2008 *apud* MENON; CORSO, 2012). Vale salientar a importância do planejamento da prática educativa a ser utilizada nesse período, com isso o professor deve estabelecer a relação que terá com a família.

A criança deve adaptar-se a este novo ambiente e a um grupo de pessoas, em que precisa seguir regras e relacionar-se num sentido grupal. A adaptação compreende um processo que demanda muito da instituição e dos pais para que a criança consiga assimilar tudo o que ali é proposto (DROUET, 1990 *apud* DE SOUZA *et al.*, 2018).

É salientado que a criança deve ser encorajada a fazer descobertas e potencializar suas capacidades inventivas. Diante disso, o professor deve estimular suas potencialidades, bem como a construção de sua subjetividade e autoconhecimento (SALTINE, 1997 *apud* ZENDRON *et al.*, 2013). Ademais, a socialização corresponde à capacidade de viver e adaptar-se ao grupo, agindo sob comportamentos adequados ao ambiente (NOVAES, 1975 *apud* MENON; CORSO, 2012).

Desse modo, a relação entre a criança e o professor se dá no momento de inserção daquela no contexto escolar, já que a partir disso, a criança estabelece uma relação de confiança necessária durante esse processo. É importante que o professor tenha conhecimento da complexibilidade da inserção do aluno na escola, para que, a partir daí, utilize ferramentas que propiciem adequadamente a adaptação infantil

(DIAS *et al.*, 2018; MENON; CORSO, 2012; MARCOS; ZAUHYGARMS, 2016; DE SOUZA *et al.*, 2018).

Adaptação escolar durante a pandemia para o sistema presencial

Para essa categoria foram utilizados três artigos científicos que abordam a forma como a pandemia afetou a vida das crianças no aspecto do desenvolvimento infantil e do ambiente escolar.

Quadro 3 - Artigos relacionados para a categoria adaptação escolar durante a pandemia para o sistema presencial. Ano de publicação: 2020 a 2021.

Autor(es), Ano	Objetivo	Conclusão
Linhares e Enumo (2020)	O objetivo foi identificar o impacto que a pandemia causou no desenvolvimento da criança e no processo de aprendizagem, diante das medidas de prevenção adotadas na pandemia.	A falta de contato com as pessoas e o ambiente que a criança está inserida, gera um descontrole emocional na criança. É importante adotar medidas de enfrentamento de uma forma que a criança consiga lidar.
Duarte et al. (2021)	O objetivo foi identificar como a pandemia afetou o ambiente escolar e suas demandas.	Houve muitas alterações na aprendizagem das crianças, alfabetização, mesmo havendo esforço para que essa área fosse menos afetada e a qualidade do ensino fosse mantida.
Neumann et al. (2020)	O objetivo é verificar as formas de enfrentamento da pandemia COVID-19, e o impacto causado na saúde mental.	Mesmo que a gravidade do contágio do vírus em crianças seja menor, em contrapartida a saúde mental delas pode ser afetada negativamente

Os estudos da área de Psicologia reúnem teorias e evidências científicas que podem ajudar, agravando os quadros de angústia, pavor e depressão (HOLMES *et al.*, 2020; JIAO *et al.*, 2020 *apud* LINHARES; ENUMO, 2020).

Por ser um assunto atual, não se têm muitas informações sobre como a pandemia poderá afetar em específico o psicológico das crianças, assim os autores indicam que se deve explicar sobre os acontecimentos que as envolvem, de forma que elas compreendam e sintam-se confortáveis.

Também deve-se permitir que falem sobre as suas emoções e, então, ajudá-las em como respondê-las, bem como estabelecer rotinas para que elas possam começar a entender e desenvolver funções executivas (MURATORI; CIACCHINI,

2020 *apud* LINHARES; ENUMO, 2020), visto que a quarentena gerou uma redução das atividades físicas, aumento do uso de telas, desregulação do sono e da alimentação dessas crianças, devido a falta de estímulos positivos que as escolas geram, contrários a esses desenvolvidos na pandemia (GIARETA *et al.*, 2019 *apud* NEUMANN *et al.*, 2020).

As crianças são as menos prejudicadas em relação ao COVID-19, entretanto, a saúde mental delas, deve ser algo para se atentar, já que com todas as medidas de segurança impostas pelo Coronavírus, elas são as mais frágeis por não compreenderem a situação vivenciada como os adultos entendem (ZIMERMANN; CURTIS, 2020 *apud* LINHARES; ENUMO, 2020). Dessa forma, a escola era vista como um ambiente acolhedor, em que as crianças podiam se apoiar em relação às suas questões emocionais, porém com o fechamento dessas instituições, esse suporte foi reduzido, agravando a situação dessas crianças (LEE, 2020 *apud* DUARTE *et al.* 2021).

Portanto, os autores concluíram que devido a falta dessa socialização e rotina que as escolas estabeleciam, as famílias precisarão ser auxiliares nessa adaptação, principalmente em relação aos recursos pessoais, como relacionamentos, autonomia e competência (LINHARES; EMUNO, 2020). Assim, entende-se que ao voltarem ao presencial, se esse auxílio for fornecido, a adaptação poderá ser mais tranquila, visto que essas crianças terão o devido suporte emocional (WANG *et al.*, 2020 *apud* NEUMANN *et al.*, 2020).

Considerações finais

Em relação ao tema proposto, a partir da revisão de literatura feita, foi possível concluir que a criança não é a única que poderá ter dificuldade na adaptação escolar, mas seus pais ou cuidadores também. Portanto, a relação entre pais e escola é de extrema importância e, esta pode ser desenvolvida aos poucos, sempre dando espaço aos pais para tirarem suas dúvidas e falarem de seus anseios, assim como marcando visitas antes do início das aulas, para que eles se sintam mais confortáveis com o ambiente. Esses sentimentos podem ser transmitidos para os filhos e, por isso, é tão importante que sejam positivos para que a adaptação também seja. Dessa forma, é necessário que os pais, juntamente com a escola, unam-se para apoiar e

acolher a criança que precisa de um suporte psicológico, para que as condições emocionais dos adultos em relação a pandemia não tenham reflexo na saúde mental da criança, de maneira a comprometer o seu desenvolvimento.

Conclui-se que a Psicologia Escolar busca intervir nas demandas que a escola pontua para o psicólogo, seja por questões de comportamento ou dificuldade de aprendizagem. Assim, o profissional deve dar suporte e apoio tanto aos alunos, quanto aos professores no que for solicitado. No contexto da pandemia, as demandas aumentaram, pois, segundo os artigos utilizados para análise nesta pesquisa, as escolas e as crianças foram os maiores afetados em relação ao fechamento e abertura dessas instituições. Dessa forma, o psicólogo pode ser um facilitador para a passagem das crianças pela pandemia, visto que ele pode ter acesso a informações e fazer atendimentos individuais, como forma de compreender como cada um na escola está lidando com seus medos e angústias relacionados ao cenário atual. Por fim, o psicólogo também pode ser um mediador dos conflitos existentes em relação a mudanças, facilitando o processo de adaptação.

A partir da presente pesquisa foi possível perceber que já existem estudos sobre o tema escolhido, porém tais publicações foram feitas na língua inglesa, não se tendo ainda tradução. Portanto, entende-se que tal tema deve ser mais discutido no Brasil, a fim de se ter ciência sobre o assunto, como também para que os estudos sejam voltados às crianças brasileiras, de acordo com a cultura e a realidade do país.

Referências Bibliográficas

CRISTOFELETI, Rita de C.; DE CAMPOS, Priscila. **O processo de adaptação da criança na creche: seu desenvolvimento afetivo, cognitivo e psicomotor**. Kiri-kerê: Pesquisa em Ensino, n. 1, nov. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/kirikere/article/view/14427/10414> Acesso em 10 mai 2022.

SOUZA, Pedro, EDRO, Beatriz; DE SANTANA, Gabriela F.; DE SOUZA, Silvia C. **Um estudo acerca da adaptação da criança na escola**. Repositório UniToledo, Araçatuba, 2018. Disponível em: <https://servicos.unitoledo.br/repositorio/handle/7574/1897>. Acesso em 22 de mar de 2022.

DIAS, Beatriz S.; OLIVEIRA, Geiliana F.; SIRINO, Mariana S.; FERRAZ, Roselane C.S.N. **Adaptação na Educação Infantil: Reações das crianças durante o processo de adaptação escolar na Educação Infantil**. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB) – Itapetinga-BA, 2018. Disponível em:

http://www2.uesb.br/eventos/politicaspUBLICAS/wp-content/uploads/2018/12/I_SEM_PPE_2018_15.pdf. Acesso em 12 de fev de 2022.

DUARTE, Adriana P. *et al.* **O impacto da pandemia COVID-19 no ambiente escolar.** Brazilian Journal of Development, Curitiba, ano 2021, v. 7, ed. 11, p. 1-13, 2021. DOI 10.34117/bjdv7n11-366. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/aegfilglrrbi3eblnm4dlb6yra/access/wayback/https://brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/download/39972/pdf>. Acesso em: 6 maio 2022.

GIL, Antônio C.. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 3ª edição. São Paulo: ATLAS S.A., 1991.

LINHARES, Maria B. M., ENUMO, Sônia R. F. **Reflexões baseadas na Psicologia sobre efeitos da pandemia COVID-19 no desenvolvimento infantil.** Seção Temática: Contribuições da Psicologia no contexto da pandemia da COVID-19. Estud. psicol., Campinas, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/CrYD84R5ywKWBqwbRzLzd8C/abstract/?lang=pt>. Acesso em 6 de maio de 2022

MARCOS, Suélen C.; ZAUHYGARDS, Gilza M. **A formação de um vínculo afetivo entre educadoras e crianças como possibilidade para uma adaptação feliz a creche.** Colloquium Humanarum, v. 13, n. 3, p. 7-13, 10 de abr de 2016 Disponível em: <https://revistas.unoeste.br/index.php/ch/article/view/1776/1730>. Acesso em 13 de abr de 2022.

MENON, Aline; CORSO, Angela. **Adaptação infantil: a relação entre a instituição infantil e a família.** Unicentro, 2012. Disponível em: <https://anais.unicentro.br/seped/pdf/iiiv3n1/165.pdf>. Acesso em 27 de abr de 2022.

MONTEIRO, Edna; et al. **A adaptação inicial na Educação Infantil durante o ensino remoto: a experiência de uma escola da rede municipal de Campina Grande (PB).** Conedu – VII Congresso Nacional de Educação. Campina Grande – PB, 27 de jan de 2022. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2021/TRABALHO_EV150_MD1_SA109_ID6926_29072021221243.pdf. Acesso em 27 de abr de 2022.

NEUMANN, Ana L. *et al.* **Impacto da pandemia por covid-19 sobre a saúde mental das crianças e adolescentes: Uma revisão integrativa.** Pandemias: Impactos na sociedade, p. 1-11, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Luciano-Pinto-2/publication/346440254_IMPACTO_DA_PANDEMIA_POR_COVID-19_SOBRE_A_SAUDE_MENTAL_DE_CRIANCAS_E_ADOLESCENTES_UMA_REVISAO_INTEGRATIVA/links/5fe8809592851c13fec4e137/IMPACTO-DA-PANDEMIA-POR-COVID-19-SOBRE-A-SAUDE-MENTAL-DE-CRIANCAS-E-ADOLESCENTES-UMA-REVISAO-INTEGRATIVA.pdf. Acesso em: 6 maio 2022.

PALÚ, Janete; SCHUTZ, Jenerton A.; MAYER, Leandro. **Desafios da educação em tempos de pandemia**. Editora Ilustração, Cruz Alta - Brasil, 2020. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Janete-Palu/publication/349312858_DESAFIOS_DA_EDUCACAO_EM_TEMPOS_DE_PANDEMIA/links/602a572592851c4ed571ff33/DESAFIOS-DA-EDUCACAO-EM-TEMPOS-DE-PANDEMIA.pdf. Acesso em: 12 de fev de 2022.

PINHO, Angela. Fechamento generalizado de escolas impõe desafio inédito à educação. **Folha de São Paulo**. São Paulo, mar 2020. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2020/03/fechamento-generalizado-de-escolas-impoe-desafio-inedito-a-educacao.shtml> . Acesso em: 12 fev 2022

PROETTI, Sidney. As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: Um estudo comparativo e objetivo. **Revista Lumen** - ISSN: 2447-8717, v.2, n.4, 2017. Disponível em: <http://www.periodicos.unifai.edu.br/index.php/lumen/article/view/60/88> > . Acesso em 22 de mar de 22.

REDA, Maysaa G.; UJIIE, Nájela T. **A Educação Infantil e o processo de adaptação: as concepções de educadoras da infância**. IX Congresso Nacional de Educação - EDUCERE, III Encontro Sul Brasileiro de Psicopedagogia, 26-29 de out de 2009 - PUCPR. Irati - PR, 2009. Disponível em: https://educere.bruc.com.br/cd2009/pdf/2496_1090.pdf . Acesso em 27 de abr de 2022.

RODRIGUES, Zoleima P. **A Inserção na Relação Educativo Pedagógica na Educação Infantil**. Florianópolis: UFSC, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/185618/PEED1273-D.pdf?sequence=-1&isAllowed=y> . Acesso em 13 de fev de 2022.

Secretaria da Educação do Estado de São Paulo. **Volta segura da educação**. 08 de out de 2020. Disponível em: <https://www.educacao.sp.gov.br/volta-segura-retorno-opcional-em-sp-partir-de-8-de-setembro-tire-duvidas/> . Acesso em 13 de fev de 2022.

ZENDRON, Alessandra B. F.; KRAVCHYCHYN, Helena; FORTKAMP, Eloísa H. T.; VIEIRA, Mauro L. **Psicologia e Educação Infantil: Possibilidades de intervenção do psicólogo escolar**. Barbarói, Santa Cruz do Sul, n.39, p.108-128, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/3007> . Acesso em 25 de mar de 2022.