

Revista Dom Acadêmico

Vol. 02 | 2022

ISSN 2526-8856



CENTRO UNIVERSITÁRIO

UniDOM
BOSCO

GRUPO **SEB**

CENTRO UNIVERSITÁRIO

UniDOM
BOSCO

GRUPO SEB

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS
DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO DAS ESCOLAS DE
DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO
UNIDOMBOSCO

CENTRO UNIVERSITÁRIO

UniDOM
BOSCO

GRUPO **SEB**

REVISTA DOM ACADÊMICO

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRESIDENTE DO SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO — SEB

Chaim Zaher

VICE - PRESIDENTE DO SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO — SEB

Adriana Baptiston Cefali Zaher

REITORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Rucieli Maria Moreira Toniolo

COORDENADORA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO

Profa. Dr^a Caroline Petian Pimenta Bono Rosa

COORDENADORA DA REVISTA VITRINE DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

Dr^a Caroline Petian Pimenta Bono Rosa

COMISSÃO CIENTÍFICA:

Prof^a. Dr^a. Caroline Petian Pimenta Bono Rosa

Prof. Dr. Sidarta Ruthes de Lima

Prof. Dr. Marcelo Kryczyk

Prof. Me. Marcelo Romanovitch Ribas

Prof. Dra. Ana Claudia Vecchi Osiecki

Prof. Dr^a. Cristiane Gonçalves Ribas

Prof^a. Dr^a. Ana Cristina Zadra Valadares Warszawiak

COMISSÃO EDITORIAL

Prof. Me. Rodrigo Pissetti

Prof^a. Dr^a. Gerson Dal Col

Profa. Dra. Gilda Lück

BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL

Cibele Butenas Martinez Correa

ORGANIZAÇÃO E REVISÃO DESTA EDIÇÃO

Profa. Dra. Gilda Lück

PRODUÇÃO EDITORIAL

NEaD

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Campus Marumby

Avenida Presidente Wenceslau Braz, 1172 - 81010-000

Guaíra - Curitiba - PR

(41) 3213 - 5200

APRESENTAÇÃO

A Revista Dom Acadêmico é uma publicação mantida pelo Centro Universitário UNIDOMBOSCO, tem como compromisso apresentar a produção de conhecimento que resultou de trabalhos elaborados pelos seus acadêmicos, tanto na graduação, quanto na pós-graduação e de pesquisadores externos à instituição.

Busca publicar trabalhos elaborados por profissionais e pesquisadores de áreas de Gestão, Direito, Saúde, Educação, Tecnologia e Comunicação a fim de fomentar a pesquisa e o desenvolvimento acadêmico.

CENTRO UNIVERSITÁRIO

UniDOM
BOSCO

GRUPO SEB

SUMÁRIO

TÉCNICAS PARA UMA GESTÃO DOCUMENTAL MAIS SUSTENTÁVEL POR MEIO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	09
OS BENEFÍCIOS DA APLICAÇÃO DE TREINAMENTOS À DISTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES.....	26
A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E SUA IMPORTÂNCIA.....	43
GESTÃO EMPRESARIAL: DESENVOLVIMENTO DO E-COMMERCE E SEUS DESAFIOS NA PANDEMIA DA COVID-19.....	73
VERIFICAÇÃO DE ALTERAÇÕES DA FUNÇÃO SEXUAL EM MULHERES APÓS TRATAMENTO DE CÂNCER DE MAMA.....	103
PROBLEMAS QUE GERAM DEMORA NO ATENDIMENTO AO USUÁRIO DA SAÚDE PÚBLICA NO BRASIL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	120
DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: COMO A APLICAÇÃO DA ANÁLISE COMPORTAMENTAL IMPLICA NA EMPREGABILIDADE.....	137
EMPREENDEDORISMO, CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO: ATRIBUTOS ESSENCIAIS PARA UMA CAMINHADA DE SUCESSO.....	148
PANDEMIA COVID-19 E AS NOVAS TENDÊNCIAS DO MERCADO DIGITAL.....	170
A IMPORTÂNCIA DO FEEDBACK NO MUNDO CORPORATIVO.....	192
PREVALÊNCIA DE EMBOLIA PULMONAR NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA COVID-19.....	213

INCIDÊNCIA DE INCONTINÊNCIA URINÁRIA EM MULHERES SEM DIAGNÓSTICO DE LESÃO NEUROLÓGICA (CENTRAL E PERIFERIA).....	234
ASSOCIAÇÃO ENTRE NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA, DISPNEIA E FADIGA EM INDIVÍDUOS COM DPOC -REVISÃO DE LITERATURA.....	261
IMPACTOS DA CANOAGEM NO TRATAMENTO DO LINFEDEMA EM MEMBROS SUPERIORES (MMSS) DE MULHERES, NO PÓS-TRATAMENTO DE CÂNCER DE MAMA.....	279
PREVALÊNCIA DE LESÕES EM PRATICANTES DE CrossFit® NA CIDADE DE CURITIBA.....	293

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Andressa Vieira / RA: 2018880

Deusiana Pacheco / RA: 2013580

Jaqueline Macedo / RA: 1910317

Marina Pissato / RA: 2012080

Artigo

TÉCNICAS PARA UMA GESTÃO DOCUMENTAL MAIS
SUSTENTÁVEL POR MEIO DO SETOR DE RECURSOS
HUMANOS: uma revisão bibliográfica

Curso

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

TÉCNICAS PARA UMA GESTÃO DOCUMENTAL MAIS SUSTENTÁVEL POR MEIO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS: uma revisão bibliográfica

Andressa Vieira / RA: 2018880

Deusiana Pacheco / RA: 2013580

Jaqueline Macedo / RA: 1910317

Marina Pissato / RA: 2012080

Graduandas do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do
Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: jaque-macedo@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner.

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar.

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação a distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO.

Resumo: Cada vez mais o tema desenvolvimento sustentável vem ganhando força entre as organizações e merece tal reflexão. O presente estudo visa captar técnicas de sustentabilidade que possam ser aplicadas dentro dessas corporações, reforçando, assim, a importância da adoção de medidas que diminuam o uso de recursos naturais, em especial, com a gestão de documentos. Este trabalho estudou os conceitos de Max Weber - referência na teoria da burocracia, onde o filósofo informa os aspectos essenciais para se realizar com racionalidade a aplicação do uso da burocracia, do início ao fim do objetivo proposto. Também, foi buscado por legislações vigentes a respeito da gestão documental, técnicas como o Triple bottom line, criada por John Elkington, que tem por objetivo ampliar a visão de sucesso das organizações para além do resultado financeiro, trabalhando conjuntamente com as áreas: social e ambiental - nas estratégias, e Organização Sistemas e Métodos (OSM) - que busca otimizar e estruturar as decisões organizacionais. Foi utilizado como metodologia a revisão bibliográfica de artigos e a pesquisa em publicações de entidades de confiança. A escolha do tema se baseou na rotina da área de recursos humanos (RH) que ainda, mesmo com as tecnologias atuais, depende muito do uso de impressões/fotocópias e, conseqüentemente, do arquivamento de documentos, sendo eles de importância legal ou não. O papel do RH nesse estudo se aplica na sensibilização e conscientização para a reestruturação dos processos atuais, tratando do uso otimizado dos recursos, bem como dos espaços físicos ocupados para a des-

tinação da gestão documental de forma eficiente e sustentável.

Palavras-chave: Gestão documental, Sustentabilidade, Automatização de processos, Estratégia organizacional.

1 INTRODUÇÃO

As questões relacionadas aos aspectos problemáticos nas áreas ambientais e sociais são assuntos comentados desde 1968, porém, têm aumentado cada vez mais, tornando-se relevante a participação empresarial (IDEIA SUSTENTÁVEL, 2020).

No século XXI, ainda há uma grande dependência de papéis, arquivos físicos e de demais recursos naturais utilizados para o funcionamento das organizações. Diariamente se consomem espaços e recursos em prol de seu crescimento sem pensar que podem estar afetando outras áreas e de forma negativa. Em meio a tantas regras e crescimento tecnológico acontecendo, a esperada “sustentabilidade empresarial” ainda não alcançou seu verdadeiro valor.

Muitas das regras impostas por legislações trabalhistas, arquivísticas, entre outras, com a finalidade de manter a ordem e um padrão para quem usufruir desses serviços, não abrem muito espaço para se trabalhar a sustentabilidade, devido a rotatividade, cobrança e guarda de milhares de documentos comprobatórios, esses que muitas vezes são responsáveis por assegurar os direitos de trabalhadores, clientes ou até fornecedores.

Diante disso, este estudo procurou compreender os processos de gestão documental, processos de organização e a sustentabilidade no meio organizacional. Buscou-se as técnicas como o Triple Bottom Line e a de Organização, Sistemas e Métodos (OMS) para se usar de base em resultados positivos e que podem ser empregados na rotina dos colaboradores, agregando benefícios mutuamente, também buscou se por conhecer a ISO 26000, a norma da Responsabilidade Social.

Quando se trata de gestão documental, a sustentabilidade empresarial se relaciona com a criação de medidas que permitam otimizar os processos gerenciais utilizando de menos recursos naturais. Isso tem relação também com a transformação digital e as constantes mudanças em geral do mercado. Do mesmo modo que, mostrar o quanto a sustentabilidade engloba medidas que têm foco na responsabilidade social e na garantia de acesso aos recursos naturais para as gerações futuras, é essencial.

O desenvolvimento e o sucesso da gestão sustentável acontecem por meio

de esforços cotidianos da liderança e dos colaboradores, e para alcançar tal desafio, cabe à Gestão de Recursos Humanos (GRH) tornar o ambiente de trabalho menos estressante, amedrontador e mais saudável – tanto fisicamente como mentalmente (EHNERT, 2009). A pesquisa realizada buscou por ações que, talvez, o RH possa implementar para sensibilizar e assim conscientizar os setores de sua empresa. Podendo ser na reestruturação dos setores, na troca de sistemas, por meio de uma revisão no check list dos documentos que são cobrados e guardados.

Por fim, buscamos compreender: qual é a importância de manter os documentos arquivados? Como a gestão documental e sustentabilidade se relacionam? Qual a importância de se implantar processos organizacionais sustentáveis? E quais os benefícios para a empresa?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, foi apresentado informações sobre o sociólogo Max Weber e a teoria da burocracia criada por ele e o porquê da gestão de documentos. Também se incluiu temas e técnicas para sensibilizar sobre os processos e importância de uma gestão sustentável como, as etapas de Organização, Sistemas e Métodos (OMS), o Triple Bottom Line e a ISO 26000.

2.1 Burocracia de Max Weber

De acordo com Chiavenato (2004, p. 258),

Max Weber (1864-1920), sociólogo alemão, foi o criador da Sociologia da Burocracia. Foi professor das Universidades de Friburgo e de Heidelberg e ficou famoso pela teoria das estruturas de autoridade. Com as traduções de alguns de seus livros para o inglês, por Taleott Parson, tomou corpo nos Estados Unidos a Teoria da Burocracia em administração. Sua obra é realmente muito vasta.

Ainda em sua obra, Chiavenato cita que (2004, p. 258),

a burocracia é uma forma de organização humana que se baseia na racionalidade, isto é, na adequação dos meios aos objetivos

(fins) pretendidos, a fim de garantir a máxima eficiência possível no alcance desses objetivos. As origens da burocracia remontam à época da Antiguidade.

Chiavenato (2004, p. 262), em uma leitura de Max Weber, traz em seu livro teorias sobre a burocracia em conjunto com a visão de Weber e suas características:

segundo o conceito popular, a burocracia é entendida como uma organização onde o papelório se multiplica e se avoluma, impedindo soluções rápidas ou eficientes. O termo também é empregado com o sentido de apego dos funcionários aos regulamentos e rotinas, causando ineficiência à organização. O leigo passou a dar o nome de burocracia aos defeitos do sistema (disfunções) e não ao sistema em si mesmo. O conceito de burocracia para Max Weber é exatamente o contrário. Para ele, a burocracia é a organização eficiente por excelência. Para conseguir eficiência, a burocracia explica nos mínimos detalhes como as coisas deverão ser feitas. Segundo Max Weber, a burocracia tem as seguintes características: 1-Caráter legal das normas e regulamentos. 2-Caráter formal das comunicações. 3-Caráter racional e divisão do trabalho. 4-Impessoalidade nas relações. 5-Hierarquia de autoridade. 6-Rotinas e procedimentos padronizados. 7-Competência técnica e meritocracia. 8-Especialização da administração. 9-Profissionalização dos participantes. 10-Completa previsibilidade do funcionamento.

2.2 Gestão documental

No Brasil, o Conselho Nacional de Arquivos (CONARQ), Órgão vinculado ao Arquivo Nacional do Ministério da Justiça, é o responsável por oferecer orientação quanto às normas sobre gestão de documentos e proteção dos mesmos para instituições públicas e privadas.

Conforme descrito pelo site do Arquivo Nacional (2017, p. 1),

o CONARQ é responsável pela edição de decretos regulamentadores da Lei n. 8.159, e de resoluções que tratam de temas diversos relativos à gestão de documentos convencionais e digitais, microfilmagem, digitalização, transferência e recolhimento de documentos de qualquer suporte, classificação, temporalidade e destinação de documentos, acesso aos documentos públicos, capacitação de recursos humanos, terceirização de serviços arquivísticos públicos, dentre outros.

Também, para o Arquivo Nacional a Gestão de Documentos é (2011, p. 7),

gerir documentos, em seu sentido mais amplo, significa não só racionalizar e controlar a produção documental, garantir o uso e a destinação adequados dos mesmos, mas principalmente assegurar ao governo e ao cidadão o acesso pleno às informações contidas nos documentos, tarefa por excelência dos arquivos.

Conforme o artigo 2º da Lei nº 6546 de 4 de julho de 1978, são atribuições dos Arquivistas:

I - planejamento, organização e direção de serviços de Arquivo; II - planejamento, orientação e acompanhamento do processo documental e informativo; III - planejamento, orientação e direção das atividades de identificação das espécies documentais e participação no planejamento de novos documentos e controle de multicópias; IV - planejamento, organização e direção de serviços ou centro de documentação e informação constituídos de acervos arquivísticos e mistos; V - planejamento, organização e direção de serviços de microfilmagem aplicada aos arquivos; VI - orientação do planejamento da automação aplicada aos arquivos; VII - orientação quanto à classificação, arranjo e descrição de documentos; VIII - orientação da avaliação e seleção de documentos, para fins de preservação; IX - promoção de medidas necessárias à conservação de documentos; X - elaboração de pareceres e trabalhos de complexidade sobre assuntos arquivísticos; XI - assessoramento aos trabalhos de pesquisa científica ou técnico-administrativa; XII - desenvolvimento de estudos sobre documentos culturalmente importantes.

Observando a relação de atribuições que um Arquivista necessita possuir para uma boa gestão de documentos, compreendesse que essa função vai além de técnicas. Arce (2010, p.18), em seu artigo destaca a gestão de documentos como:

a Gestão Documental pode ser pensada mais como um processo do que como uma atividade em si. Por se tratar de um processo extremamente dinâmico e rico em possibilidades e interfaces de atuação, essa gestão exige um planejamento cuidadoso e completo, pois há uma série de aspectos e especialidades que devem ser cuidadosamente contemplados e cada etapa ou procedimento a ser definido.

2.3 Burocracia versus sustentabilidade empresarial

No Brasil, poucas são as organizações que podemos considerar inovadoras por trazerem o conceito da sustentabilidade integrado à sua gestão ou com papel transformador. A maioria delas está na fase de engajamento. São transparentes em seus processos, possuem a intenção de elaborar estratégias de sustentabilidade, melhorar o relacionamento com stakeholders e liderança, mas não são inovadoras em seu modelo de negócio, não desenvolvem atividades integradas em prol da sustentabilidade e tampouco são transformadoras em suas ações (INSTITUTO ETHOS, 2014).

Segundo a Lei 6.938/81 art 3º, inciso I (BRASIL, 1981) entende-se por meio ambiente: “O conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas.”

Para Marques (2008, p. 447):

a gestão ambiental empresarial está essencialmente voltada para organizações, ou seja, companhias, corporações, firmas, empresas ou instituições e pode ser definida como sendo um conjunto de políticas, programas e práticas administrativas e operacionais que levam em conta a saúde e a segurança das pessoas e a proteção do meio ambiente, através da eliminação ou minimização de impactos e danos ambientais decorrentes do planejamento, implantação, operação, ampliação, realocação ou desativação de empreendimentos ou atividades, incluindo-se todas as fases do ciclo de vida de um produto.

Ionescu-Somers (2013, p. 1),

compreende que em qualquer organização, o RH desempenha um papel extremamente importante no processo de incorporação, uma vez que ele insere as pessoas na estratégia da sustentabilidade empresarial. No entanto, muitas vezes os departamentos de RH não se sentem habilitados a instigar e implementar as mudanças necessárias às organizações a fim de integrar a sustentabilidade.

Para Tachizawa (2002, p. 24) “as organizações que tomarem decisões estratégicas integradas à questão ambiental e ecológica conseguirão significativas vanta-

gens competitivas, quando não, redução de custos e incremento nos lucros a médio e longo prazos”.

Para o Inmetro, uma empresa socialmente responsável tende a se destacar no mercado. A norma ISO 26000 - Diretrizes sobre Responsabilidade Social (RS), criada em 2010 e de uso voluntário, espelhou-se no desejo das organizações em incorporarem considerações socioambientais em seus processos decisórios e de responsabilizar-se pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente por meio de um comportamento ético e transparente que (INMETRO, 2011):

contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e o bem estar da sociedade; Leve em consideração as expectativas das partes interessadas: Esteja em conformidade com a legislação aplicável; Seja consistente com as normas internacionais de comportamento e Esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações.

Segundo a Constituição Federal, art. 225 (BRASIL, 1988),

todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

2.4 Organização Sistemas e Métodos (OSM)

Organização, Sistemas e Métodos é uma área da administração que lida com um conjunto de técnicas que tem como objetivo principal otimizar e estruturar os processos dentro das organizações. É conhecida pelas siglas: O&M (Organização e Métodos) e OSM (Organização, Sistemas e Métodos) (OLIVEIRA, 2013).

Organização tem por objetivo ser: “atividades de formar agrupamentos humanos, distribuir o trabalho entre seus membros e equacionar a utilização de recursos, visando ao atendimento das necessidades” (D’ASCENÇÃO, 2001, p. 23).

“Conjunto organizado e complexo, uma reunião ou combinação de coisas ou partes, inter-relacionadas e interdependentes, que formam uma unidade, visando à realização de um objetivo ou conjunto de objetivos” (ARAÚJO, 2001, p. 50).

A OSM obteve uma evolução que veio diretamente ligada de O&M a partir dos anos 80, pois foram pressionados pelo avanço tecnológico e desde então passaram a utilizar os métodos da computação. Depois de estudos com observações de Frederick W. Taylor, fundador da administração científica, juntamente de Henry Fayol e outros autores precursores da área (OLIVEIRA, 2013).

A OSM tem como objetivo o controle de processos sistêmicos dentro de uma empresa, além de melhorar e otimizar os recursos e aumentar os resultados. O profissional responsável por essa função precisa manter organizada a estrutura desse projeto dentro da corporação. Nessa função é necessário o uso de técnicas como: análise de rotinas, formulários, estudo do tempo, manual, estudo da melhor forma de automatizar os processos manuais, com uso de tecnologias, entre outras.

2.5 Triple Bottom Line

A sustentabilidade empresarial vai além de se preocupar somente com o presente. Seu foco é educar desde o público interno até o externo de uma empresa, para que se torne um hábito pensar e agir em prol do meio ambiente. Dessa maneira, a sustentabilidade empresarial é tratada como um importante fator de decisão estratégica dentro do ambiente corporativo em que é utilizada.

Foi no ano de 1968, no Clube de Roma, que o tema sobre sustentabilidade empresarial começou a ser discutido, e partir daí se tornou pauta em outros eventos importantes como o relatório de Brundtland e ECO 92. No ano de 1994 o consultor britânico John Elkington cria o conceito Triple Bottom Line (TBL), onde seu intuito é apresentar bases para uma economia futura (IDEIA SUSTENTÁVEL, 2020).

Conforme tem-se no livro, Responsabilidade Social das Empresas, em um de seus textos (2008, p. 127),

pode-se dizer que a adoção do conceito de Triple Bottom Line, em si, representa a incorporação dos princípios do desenvolvimento sustentável pela gestão empresarial. Dessa maneira, a empresa sintetiza seus propósitos e ações aos mecanismos de resposta social em relação a todos os interessados em seus negócios – acionistas, clientes, parceiros, governos, comunidades locais – agregando valor econômico a valores sociais e ambientais para os quais esta organização contribui – ou ajuda a destruir, conforme sua ética.

Figura 01: Triple Bottom Line



Fonte: Adaptação dos três pilares de Elkington (1997).

Diante dessas correlações, econômica, social e ambiental, acreditasse que o desenvolvimento sustentável pode ser alcançado.

Vicente (2021, p. 53), cita em seu artigo a importância de se trabalhar com as três bases:

O crescimento, a rentabilidade e a geração de resultados econômicos da empresa devem ser concomitantes com o desenvolvimento da sociedade e a preservação do meio ambiente, tratando-se, portanto, do conceito do Triple Bottom Line. Convém ressaltar que, para os tempos ora vivenciados, entender a sustentabilidade empresarial apenas como um conjunto de ações relacionadas às dimensões social, ambiental e econômica é insuficiente para o desenvolvimento de políticas e ações sustentáveis.

O TBL é dividido em três principais pilares fundamentais, sendo: o social, o econômico e o ambiental.

O pilar social trata do capital humano que está, direta ou indiretamente, relacionado às atividades desenvolvidas por uma organização. Isso inclui, além de seus colaboradores, fornecedores, a comunidade no seu entorno. Ações sustentáveis proporcionam um ambiente que estimulem a criação de relações de trabalho saudáveis, relacionamento com a sociedade e salários justos (ELKINGTON, 1994, 2004; LE-DERWASCH; MUKHEIBIR, 2013; ALHADDI, 2015; DELAI; TAKAHASHI, 2016).

Já o pilar econômico evidencia que a empresa deve ser capaz de produzir,

e oferecer seus produtos/serviços de forma que estabeleça uma relação de competitividade igual. E ainda, seu desenvolvimento econômico não deve causar um desequilíbrio no ambiente a seu redor. Ou seja, o quanto a empresa contribui para o desenvolvimento econômico, o impacto das suas ações comerciais, analisando assim o que a organização deixa como legado, para as futuras gerações (ELKINGTON, 1994, 2004; ALHADDI, 2015).

E, o pilar ambiental que se refere a todas as condutas que possuam algum impacto no meio ambiente, seja a curto, médio ou longo prazo. Ao uso eficiente de recursos energéticos, redução/minimização de emissão de gases de efeito estufa, dentre outros. Os autores alegam ainda que durante uma recessão econômica o uso eficiente de recursos pode ser ainda considerado um diferencial competitivo, reduzindo os custos operacionais e, conseqüentemente, aumento da lucratividade da empresa (ELKINGTON, 1994, 2004; LEDERWASCH; MUKHEIBIR, 2013; ALHADDI, 2015).

Portanto, é necessário planejamento, acompanhamento e avaliação dos resultados, pois os três alicerces devem estar alinhados com os objetivos e valores da empresa, não sendo apenas ações pontuais, que viram apenas ações mercadológicas para a organização. É um caminho trilhado diariamente com respeito mútuo e consciência de todos os envolvidos, adequando o planejamento estratégico da organização, possivelmente garantindo o sucesso em longo prazo (ALHADDI, 2014; DELAI; TAKAHASHI, 2016).

Ajudar seu entorno também é fundamental. Projetos sociais, valorização da mão de obra local e programas de apoio ao bem-estar e incentivo educacional são alguns dos melhores exemplos de como atuar nesse sentido. Empresas que se preocupam com seu externo mostram valor e sabem o porquê estão no mercado. As pessoas que as procuram vão pelo que elas são e também pelo que oferecem. Não será o fato de investirem em ações sociais e sustentáveis que sua economia será afetada.

3 METODOLOGIA

Para a realização desse artigo, utilizou-se o método de pesquisa de revisão bibliográfica, com a principal função de buscar informações relacionadas ao tema, na qual, foram usadas técnicas de coleta de dados de pesquisas em artigos científicos, sites confiáveis e livros digitais publicados.

Conforme a Universidade Estadual de Goiás (2008, p. 01):

a Pesquisa Bibliográfica compreende o levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, periódicos (revistas), teses, anais de congressos, indexados em bases de dados em formato on-line ou cd-room. Sua finalidade é proporcionar ao aluno ou ao pesquisador o acesso à literatura produzida sobre determinado assunto, servindo de apoio para o desenvolvimento de trabalhos científicos e análise das pesquisas.

O intuito do artigo é apresentar informações de como a área de recursos humanos pode influenciar na sustentabilidade das organizações, seja em ações internas ou externas e também, em relação ao grande volume diário de documentos que precisam ser guardados e descartados.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Este artigo teve como objetivo apresentar técnicas para reduzir/otimizar o uso de papéis e outros recursos dispensáveis que ainda são utilizados na rotina das organizações, e que a médio/longo prazo podem acarretar em consequências para sua gestão e o meio ambiente.

Ao decorrer da pesquisa foram averiguadas questões sobre a teoria da burocracia, gestão documental, organização sistemas e métodos e sustentabilidade, ao qual é necessário concentrar suas estratégias em três pilares: social, ambiental e financeiro. São técnicas que visam alavancar estrategicamente os objetivos de uma empresa e melhorar o desempenho nas atividades já realizadas, que por muitas vezes poderá ser por meio da automatização de processos, que, consequentemente, ajudará na preservação e renovação do meio ambiente, não só para o presente, mas também para as futuras gerações.

Nos tópicos mencionados na fundamentação teórica observou-se a importância de se ter organização, padronização e profissionalização na construção de um objetivo para que, assim, ele seja entregue com excelência. Foi a partir desse pensamento que se associou à burocracia de Max Weber com a Gestão documental e se percebeu como ela está desatualizada. A atual Gestão segue uma lei criada em 1978, que desde então poucas alterações foram feitas, dificultando a flexibilidade do uso de documentos diários que empresas necessitam movimentar e também nas práticas para um ambiente mais sustentável.

Durante a pesquisa, encontraram-se conceitos e técnicas, que sem transgredir as legislações vigentes, podem ser usadas para trabalhar a sustentabilidade empresarial. A primeira foi a ISO 26000, conhecida como a norma da responsabilidade social. Essa norma, com valor internacional, mas não certificada, foi criada em 2010 e tem por objetivo fornecer orientação para que as organizações considerem implantar processos socioambientais em seu meio. A norma abrange desde a pequena até a grande empresa e traz desde os princípios, como praticar até os benefícios para a inicialização da mesma.

A norma é de uso voluntário, mas acredita-se que empresas que optam por usá-la tendem a se destacar no mercado, assim como o uso do triple bottom line. Essa foi a segunda técnica escolhida, e ela traz três pilares para serem executados, conforme a seguir.

O pilar econômico, que proporcionará condições estratégicas para que a empresa e os funcionários possam se desenvolver e crescer no mercado. Como exemplo de dessa técnica, o estudo apresenta o exemplo da Pandemia que se iniciou no ano de 2020, ocasionada pelo vírus Covid-19. Com sua chegada muitos projetos e objetivos pessoais e organizacionais foram afetados, trazendo junto crises econômicas, políticas e sociais com efeito em todo o mundo. Muitas organizações precisaram realizar mudanças em seus processos de funcionamento, implantaram o atendimento online, reduziram a jornada de trabalho ou aderiram ao home office. Apesar de 522,7 mil empresas terem encerrado suas atividades no Brasil, para 37,9% dos empresários pesquisados pelo IBGE o impacto da pandemia foi avaliado como pequeno ou pouco significativo e 28,6% perceberam efeitos positivos da pandemia em seus negócios. Com a adesão do teletrabalho, as empresas obtiveram uma enorme economia em seus setores tais como: telefonia, energia elétrica, água e esgoto, eliminação de resíduos e cortes elevados nas horas utilizadas para deslocamento (vale transporte). As mudanças que ocorreram por conta da Pandemia também trouxeram benefícios para os colaboradores, como melhora da qualidade de vida, menor riscos com deslocamento, maior produtividade e redução de gastos com transporte e alimentação (IBGE, 2020).

Já o pilar social, tem por objetivo combater a desigualdade e promover a sensibilização/conscientização dos problemas internos e externos da organização. E por fim, o pilar ambiental, que busca por processos que impactem menos o meio ambiente, e que então possam ser aplicados a gestão documental, seja pela reciclagem dos papéis, das pastas e/ou de outros materiais que podem ter essa finalidade.

Ainda é muito comum manter arquivos físicos referentes as questões documentais de colaboradores e essas práticas se fossem reduzidas e/ou minimizadas,

possivelmente, gerariam menores custos para a organização e, subsequentemente, uma melhora na qualidade do espaço físico, produtividade e acessibilidade do colaborador. Algumas das opções encontradas para a otimização dessa questão seria a solicitação/implantação de sistemas de arquivamento digitais, onde toda documentação será salva por backups ou na “nuvem” do sistema utilizado e para a documentação física, a utilização de um scanner seria a solução, podendo assim, digitalizar e arquivar com muito mais cuidado e por tempo indeterminado toda a documentação existente, além de benefícios como mais espaço e menos problemas com relação a saúde de colaboradores que precisam diariamente manusear os documentos. A criação de um login para acesso a um sistema (que a empresa poderá contratar), é um outra sugestão, que facilitará aos funcionários no quesito de solicitações ou alterações (ex: benefícios, funções, sugestões, reclamações), podendo utilizar de um número de documento ou matrícula, ao invés de fichas de papel, isso reduziria muito a produção de pequenos papéis que depois tendem a ser descartados, e também manter-se atualizados quanto a leis de guarda de documentos, essas seriam algumas formas de se iniciar o processo.

Outra técnica e possível solução para o fim dos arquivos físicos e otimização de processos é a prática da OSM. Esta é conhecida por ser um processo sistêmico que tende a melhorar métodos de trabalho, agilizar na execução das atividades, eliminar atividades em duplicidade, padronizar, melhorar o controle, fazer o gerenciamento de processos e solucionar problemas, o que seria de grande valia para a área de Recursos Humanos (RH). Como se sabe, um dos “maiores consumidores/geradores de papel” dentro de uma organização é este setor, então por que não começar por ele a sensibilização e, conseqüente, conscientização de melhores práticas organizacionais? Seja por intermédio de campanhas, palestras internas, reestruturação do arquivo, atualização do check list de documentos solicitados e arquivados, o uso de materiais individuais que podem ser compartilhados, o incentivo em não utilizar copos plásticos, a distribuição de brindes como, copos e canudos reutilizáveis, entre outros.

E, desta forma, por meio dos temas estudados, visualiza-se que as empresas que investem em técnicas para melhorias da organização e em uma melhor gestão documental estará, não só melhorando seu histórico, mas também se destacando para o mercado em que está envolvido, pois estará se responsabilizando e contribuindo a médio/longo prazo com a questão ambiental, que envolvem muitos outros processos.

5 CONCLUSÕES

O artigo procurou ir além dos processos de gestão documental. A guarda de documentos é um cuidado necessário para qualquer empresa, pois é a forma que ela tem para comprovar o cumprimento de uma obrigação trabalhista, fiscal ou até de uma prestação de serviço, e o prazo mínimo para a guarda varia de acordo com as leis vigentes em que cada documento se enquadra.

As leis estabelecidas determinam a sua existência dentro do contexto geral, aprimorando e fazendo com que sejam cumpridas a todo rigor, isso nos faz entender qual é a importância de mantê-los arquivados, independentemente da forma escolhida, seja o arquivo em papel ou digital, os documentos precisam ser guardados e, principalmente, conservados. A desorganização com eles, perda ou sua ilegalidade acarreta no pagamento de multa, o que pode trazer grandes danos a empresa responsável.

Diante da pesquisa, pudemos conhecer outros meios para se arquivar documentos e mantê-los em ordem e, conseqüentemente, meios de sensibilizar e conscientizar sobre a sustentabilidade empresarial, que atualmente é um tema em alta e debatido em todo o mundo. Porém, a falta de incentivo, conhecimento e visualização das vantagens ao adotar esses processos ainda é mínima por parte das organizações.

Informamos por meio deste conteúdo, a importância de se reinventar e diminuir os problemas causados com o arquivamento de papéis por meio físico, a importância em começar a informar e aplicar dentro das organizações processos que visem a sustentabilidade, para que a longo prazo os prejuízos com a natureza não sejam tão grandes e como uma boa gestão do RH corrobora neste quesito.

Encontramos algumas dificuldades ao longo da temática do presente artigo, com grau mediano, entre elas: conseguir achar meios da dispensação do uso do arquivo físico e meios para deixar o processo documental das organizações mais sustentável, já que as obrigações trabalhistas exigem o uso e guarda deles. Mas, no decorrer da pesquisa conseguimos encontrar técnicas que, mesmo com as obrigatoriedades existentes, podem ser utilizadas para minimizar os danos dos recursos utilizados para manter o arquivo físico e gerar mudanças na rotina do setor do RH. Mesmo com tantas barreiras, conseguimos mostrar na temática, como as empresas podem tirar proveitos positivos destes usos, trazendo benefícios para suas organizações, respectivamente colaborando com o meio ambiente.

Portanto, os questionamentos feitos anteriormente, ao logo deste trabalho, demonstraram que são inúmeras as lacunas nesse universo de gestão documental,

arquivamento e sustentabilidade e que precisam ser preenchidas. Ainda se pode avaliar que esta pesquisa serviu para alastrar a percepção acadêmica e profissional acerca do tema e estimular a curiosidade sobre a problemática, entendeu-se que esta linha de estudo não se encerra aqui e encontramos margens para outras reflexões futuras.

Como futuras gestoras, concluímos o quanto a sustentabilidade é de suma importância dentro das organizações e o porquê de algumas ainda estarem “presas” a tantos papéis, isso, devido principalmente as obrigatoriedades trabalhistas. As técnicas e normas estudadas mostram meios possíveis de agir para minimizar os impactos negativos que o uso não consciente de recursos naturais e a falta de se reinventar, mediante as mudanças que ocorrem no geral (tecnológicas, leis, público consumidor, etc.) podem causar, e como praticá-las não prejudicaria a economia da organização e, sim, podem colocá-la em destaque no mercado que atua.

REFERÊNCIAS

ALHADDI, H. The influence of triple bottom line on strategy positioning: an Exploratory case study on differentiation through image, *Journal os Management and Strategy*, v. 5, n.1, p. 55-72, 2014.

_____. Triple bottom line and sustainability: A literature review. *Business and Management Studies*, v. 1, n. 2, 2015. ARCE, Laura. Arquivologia e sustentabilidade: um novo desafio para o Arquivista. 2010. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/28448/000770921.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 12 set. 2021.

ARAÚJO, Roberto. A gestão que gera lucratividade sustentável. 2014. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/a-gestao-que-gera-lucratividade-sustentavel/>>. Acesso em: 13 set. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração: modelo burocrático de administração. 7 ed. São Paulo: Elsevier, 2004.

DELAI, I. TAKAHASHI, S. Sustainability management evolution: Literature review and consolidative model. *Rev. Adm. UFSM*, Santa Maria, v. 9, p. 115-131, 2016.

ELKINGTON, J. Et al. Canibais com Forks: The Triple Bottom Line de 21. Century Business, Capstone Publishing Ltd. Oxford: 1997.

_____. Enter the Triple Bottom Line. In: HENRIQUES, A.; RICHARDSON, J. The Triple Bottom Line: Does it AllAddUp? Earthscan, London, p. 1-16, 2004.

_____. Towards The Sustainable corporation: Win-win-win business strategies for sustainable development. *California Management Review*, v.36, n.2, p. 90-100, 1994.

GOVERNO DO BRASIL. Conheça o Conselho Nacional de Arquivos: CONARQ. 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/arquivonacional/pt-br/canais_atendimento/imprensa/noticias/conarq>. Acesso em: 27 set. 2021.

GOVERNO DO BRASIL. Gestão de documentos: Curso de capacitação para os integrantes do Sistema de Gestão de Documentos de Arquivo – SIGA, da administração pública federal. 2011. Disponível em: <http://www.arquivonacional.gov.br/images/conteudo/servicos_ao_governo/Capacitacao_treinamento/apostila_completa_2019_06.pdf>. Acesso em: 27 set. 2021.

GOVERNO DO BRASIL. Lei Nº 6.546 de 04 de Julho de 1978. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6546.htm> Acesso em: 27 set. 2021.

GOVERNO DO BRASIL. Artigo 3 da Lei nº 6.938 de 31 de Agosto de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 27 set. 2021.

GOVERNO DO BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 18 set. 2021.

IBGE. Pesquisa pulso empresa. 2020. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/29015-pesquisa-pulso-empresa-37-9-das-empresas-sentiram-efeito-leve-ou-inexistente-da-pandemia-na-segunda-quinzena-de-agosto>>. Acesso em: 15 out. 2021.

IDEIA SUSTENTÁVEL. O que é sustentabilidade empresarial? Entenda como surgiu esse conceito e como ele evoluiu ao longo do tempo. 2020. Disponível em: <<https://ideiasustentavel.com.br/o-que-e-sustentabilidade/>>. Acesso em: 27 set. 2021.

INMETRO. NBR ISO 26000. 2011. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp>. Acesso em: 18 de out. 2021.

LEDERWASCH, A. MUKHEIBIR P. The Triple Bottom Line and progress toward ecological sustainable development: Australia's Coal Mining Industry as a Case Study. Resources, n. 2, p. 26-38, 2013.

SANTOS, Élcio. SILVA, Mirela. Sustentabilidade empresarial: um novo modelo de negócio. 2017. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas20180301124814.pdf>. Acesso em: 27 set. 2021.

IONESCU-SOMERS, Aileen. O RH como alavanca da estratégia sustentável. Instituto ETHOS. 2013. Disponível em: <<https://www.ethos.org.br/cedoc/o-rh-como-alavanca-da-estrategia-sustentavel/>>. Acesso em: 27 set. 2021.

TACHIZAWA, Takeshy. Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS. O que é pesquisa bibliográfica. 2008. Disponível em <http://www.ueg.br/noticia/36347_o_que_e_pesquisa_bibliografica>. Acesso em: 28 set. 2021.

VICENTE, Vagner. Estrutura da sustentabilidade empresarial. Rio de Janeiro: Interciência. 2020. Biblioteca digital Pearson.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Juliana de Almeida / RA: 2012646

Kaio Eduardo Moreira / RA: 2013892

Kaique Victor Rezende de Carvalho Ferreira / RA: 2013458

Laura Victória Stefanski Rodrigues / RA: 2013010

Artigo

OS BENEFÍCIOS DA APLICAÇÃO DE TREINAMENTOS
À DISTÂNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO DOS
COLABORADORES

Curso

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE
RECURSOS HUMANOS

TÉCNICAS PARA UMA GESTÃO DOCUMENTAL MAIS SUSTENTÁVEL POR MEIO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS: uma revisão bibliográfica

Juliana de Almeida / RA: 2012646

Kaio Eduardo Moreira / RA: 2013892

Kaique Victor Rezende de Carvalho Ferreira / RA: 2013458

Laura Victória Stefanski Rodrigues / RA: 2013010

Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: laurastefanski_@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Mestre em Saúde e Meio Ambiente. Graduada em Administração. Ambas as titulações na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos presenciais e a distância na área de Gestão e professora do Centro Universitário UniDomBosco. Orientadora do presente artigo.

E-mail: adrianawagner@sebsa.com.br

Resumo: O presente artigo aborda os benefícios da aplicação de treinamentos à distância para os colaboradores, tendo seu início durante a pandemia mundial de SARS-CoV-2 e podendo continuar após, por conta das diversas vantagens que pode proporcionar, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador - este último poderá ter proveitos como: otimizar o tempo e diminuir gastos. Também foi abordado o desenvolvimento dos colaboradores, decorrente dos treinamentos aplicados, visando o crescimento profissional e a ampliação do conhecimento de seus empregados. Os treinamentos à distância, são aqueles que utilizam tecnologias de informação e comunicação para disponibilizar conhecimentos. A tecnologia é utilizada em salas de aulas virtuais, que podem ser apresentadas de forma síncrona, aulas ao vivo onde o instrutor pode tirar dúvidas, ou assíncrona que são aulas gravadas, o que pode dificultar o esclarecimento das dúvidas. Para o desenvolvimento do treinamento à distância, as empresas devem investir em ferramentas tecnológicas e sistemas que possibilitem aplicar seus cursos de maneira eficaz e principalmente otimizando seu tempo. Para avaliar os resultados dos treinamentos, as empresas devem aplicar testes, ou seja, existem metodologias utilizadas para medir o atingimento das metas traçadas e a presença da validação dos conhecimentos adquiridos pelo usuário. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica específica da área, com influência principal em artigos renomados de sites confiáveis, aonde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente. Portanto, este estudo apresentou

os benefícios do treinamento a distância, o aperfeiçoamento de desempenho do colaborador e, conseqüentemente, sendo possível, o aumento da produtividade dentro da organização.

Palavras-chave: Treinamento, distância, virtual, trabalho remoto.

1 INTRODUÇÃO

Durante a pandemia, o mundo todo passou por diversas mudanças, algumas estão relacionadas aos processos organizacionais que, habitualmente, eram realizados presencialmente e agora são realizados de forma online. O treinamento empresarial é um deles, pois muitas vezes torna-se quase que impossível aplicar um treinamento presencial respeitando todas as normas e o distanciamento.

O ensino a distância está crescendo de forma rápida, esse fato deve-se ao crescimento e a descoberta de novas tecnologias, que possibilitam novas perspectivas dentro da educação. Atualmente as empresas já tem parcerias com universidades que proporcionam aos seus colaboradores a possibilidade de uma formação superior no seu local de trabalho.

Infelizmente, muitos empreendedores só puderam entender o potencial que algumas soluções tecnológicas têm, quando se viram “obrigados” a utilizar dessas ferramentas para manter a operação em andamento. Aplicar o treinamento da equipe a distância permite que a organização tenha aumento de produtividade e motivação, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador - este último poderá ter proveitos como: otimizar o tempo e diminuir gastos, pois o treinamento por meio das ferramentas online permitirá treinar funcionários em diferentes localidades ao mesmo tempo, evitando gastos com deslocamento, viagens e hospedagens. O treinamento ajuda as pessoas a serem mais eficientes, evitando erros, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade.

As organizações estão utilizando a TI para proporcionar a aprendizagem a distância, em que o facilitador pode estar em outro lugar, enquanto sua apresentação é transmitida simultaneamente para vários lugares, como é o caso da videoconferência. Essa tecnologia também permite que os profissionais se tornem autônomos, conectando-se pelo computador com várias partes do mundo e mudando de empregador à medida que a demanda por seus serviços se modifica.

O objetivo desta pesquisa foi entender os benefícios do treinamento a distância para os colaboradores da empresa durante a pandemia, período em que o chamado “home office” foi adotado como alternativa para o trabalho, tendo em vista o isolamento social e a quarentena como medida adotada para diminuir a

disseminação do coronavírus.

Nessa perspectiva, fez-se uma análise bibliográfica com intuito de analisar quais os benefícios dos treinamentos realizados a distância, de maneira remota, para os colaboradores das empresas, sendo analisado, por consequência, a possibilidade de continuação após o período pandêmico, por conta das diversas vantagens que estes treinamentos podem proporcionar, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador. Também foi abordado o desenvolvimento dos colaboradores, decorrente dos treinamentos aplicados, visando o crescimento profissional e a ampliação do conhecimento de seus empregados.

Sendo assim, pergunta-se, será que o treinamento online traz mais benefícios que o presencial?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta o embasamento teórico que orientou a pesquisa, por meio de fontes confiáveis.

2.1 A história do treinamento

Os seres humanos treinavam suas habilidades desde a pré-história, onde a pesca e a caça eram ensinadas pelos mais velhos aos mais novos e desenvolvidas como forma de sobrevivência.

Chiavenato (2014, p. 110) aborda o conceito de treinamento da seguinte forma:

o conceito de treinamento pode assumir vários significados. No passado, alguns especialistas em RH consideravam o treinamento como um meio para adequar a pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização a partir do simples preenchimento de cargos.

Com o passar dos anos, o conceito de treinamento foi sendo desenvolvido e entendido de formas diferentes, como cita Chiavenato (2014, p. 112):

[...] o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que elas se tornem mais produtivas, criativas e inovadoras a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornar cada vez mais valiosas.

Segundo Chiavenato (2014, p. 200) a questão do treinamento ser uma peça chave para o desenvolvimento:

torna-se necessário pensar que, em um mundo capitalista, o ser humano constitui-se em uma das maiores riquezas das organizações, mesmo diante de tantas inovações.

De acordo com Robbins (2005, p. 30):

funcionários competentes não permanecem assim para sempre. As habilidades se deterioram e podem tornar-se obsoletas. É por isso, que as organizações gastam bilhões de dólares todo o ano em treinamento formal. O treinamento pode incluir tudo, desde ensinar leitura, até cursos avançados de liderança empresarial. As quatro categorias básicas de habilidades que são: a de linguagem, a técnica, a interpessoal e por último a de solução de problemas. Além disso, há o treinamento ético, mas as evidências não são claras quanto a questão de a ética ser ensinada.

Segundo Chiavenato (1999, p. 295):

treinamento é o processo de desenvolver qualidade nos recursos humanos para habilitá-los a serem mais produtivos e contribuir melhor para o alcance dos objetivos organizacionais. O propósito do treinamento é aumentar a produtividade dos indivíduos em seus cargos, influenciando seus comportamentos. Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados às habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos.

De acordo com Gil (2001, p. 84):

a importância de desenvolver o treinamento pessoal surgiu desde o início do século XX, em detrimento da Escola Clássica de Administração, a principal razão era preparar as pessoas para atingir o máximo de produtividade. Desde a década de 60, com a ênfase da administração de recursos humanos, o treinamento passou a ser um dos sistemas básicos.

O propósito do processo de T&D é exposto por Araújo (2006, p. 57) como:

a adequação das pessoas aos hábitos e à cultura da empre-

sa; incentivar as pessoas que se tornem inovadoras e comprometidas com o sucesso da organização; adaptação das pessoas às novas realidades organizacionais; aproveitar a capacidade humana em aprender constantemente; treinar pessoas para atuar além de suas atividades atuais; oferecer troca mútua de conhecimento e minimizar custos na busca de objetivos organizacionais.

Conforme Dutra (2002, p. 83),

o treinamento é formado por um ciclo de quatro etapas: diagnóstico é a apuração das necessidades de treinamento e a ser realizada; desenho confecção de um projeto de treinamento; implementação realização e acompanhamento do programa; avaliação análise dos efeitos obtidos pelo treinamento. A ideia de treinamento nas empresas é que se desenvolvam pessoas capacitadas e comprometidas com o desempenho da empresa. A primeira etapa corresponde à avaliação do treinamento que deve ser realizado, e para isso duas questões devem ser levantadas, quem será treinado e o que deve ser aprendido.

De acordo com Griffin (2007, p. 273), desenvolvimento é “o ensino das habilidades necessárias aos gerentes e funcionários em geral para que desempenhem as funções tanto do cargo atual quanto de cargos futuros”.

Conforme Lacombe (2005, p. 194),

o investimento de treinamento deve ser considerado ao longo prazo para se obter retorno, mas corre-se o risco como: da saída das pessoas já capacitadas, esse é um dos motivos das empresas serem mais restritas a treinamento; dificuldade de calcular retorno, ele sempre vem a longo prazo mas o que se quer é o imediatismo; medidas para minimizar os riscos, não se deve treinar apenas uma ou algumas pessoas mas um grupo maior, no caso da pessoa sair da empresa o prejuízo será diluído, se deve selecionar bem as pessoas que serão treinadas, avaliar o tempo de empresa, a seu comprometimento.

2.2 Treinamento e Desenvolvimento

Para as organizações alcançarem um alto padrão de desenvolvimento dos seus colaboradores, o treinamento deve ser aplicado periodicamente, conforme citado por Lacombe (2005, p. 50):

treinamento não é algo que se faça uma vez para novos empregados: é usado continuamente nas organizações bem administra-

das. Cada vez que você mostra a uma pessoa como ela deve fazer o trabalho, dá uma orientação ou discute um procedimento, você está treinando.

“O desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvida por pessoas” (DUTRA, 2002).

“O desenvolvimento tem como objetivo explorar o potencial de aprendizagem, e a capacidade produtiva do colaborador, de maneira a maximizar seu desempenho profissional e motivacional” (AQUINO, 1980, p. 97). Nesse caso, os escritores apresentam duas visões diferentes do que é desenvolvimento e de seu objetivo.

Treinamento e desenvolvimento são dois processos que andam lado a lado, um complementa o outro, mas são diferentes. Quanto a essas diferenças, Chiavenato (2014, p. 257) apresenta:

o treinamento é o núcleo de um esforço contínuo desenhado para melhorar a atividade das pessoas e, conseqüentemente, o desempenho organizacional. Trata-se de um dos processos de GP mais importantes. O treinamento é desenhado para construir talentos com conhecimento e habilidades necessárias aos seus cargos atuais ou construir competências individuais. Já o desenvolvimento envolve aprendizagem que vai além do cargo atual e se estende à carreira da pessoa com um foco no longo prazo para preparar as pessoas para acompanhar as mudanças e o crescimento da organização.

“As funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquire um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam” (ALMEIDA, 2007, p. 120).

De acordo com Volpe (2009, p. 33), a diferença entre treinamento e desenvolvimento está associada ao prazo e a forma com que são absorvidos pelos colaboradores, conforme citação:

[...] treinamento remete a um processo educacional de curto e médio prazo, aplicado de maneira organizada, por meio do qual as pessoas adquirem conhecimentos, posições e habilidades em função de objetivos previamente definidos dentro de uma instituição organizacional, com o propósito de aumentar a produtividade sem prejudicar ou influenciar em seus comportamentos. Já o desenvolvimento, está caracterizado mediante um processo dinâmico de melhoria, que implica em uma mudança na evolução, no crescimento, incremento e avanço de uma nova tecnologia.

Nesta citação, Almeida (2007, p. 90) aborda a função do T&D:

as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquire um papel de preparação de indivíduos para o exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam. Ultimamente visualiza-se no treinamento e no desenvolvimento uma maneira eficaz para ampliação de competências que aumentam a produtividade e a criatividade, como também, à competitividade no atual mercado.

“Uma linha de crescimento com diversos estágios, dessa forma, sempre que um indivíduo conclui um estágio, ele já está preparado para começar um novo desafio para o seu desenvolvimento pessoal” (PACHECO, 2005, p. 237).

“O treinamento, portanto, é um meio de influenciar positivamente a auto-eficácia por fazer com que os funcionários se tornem mais dispostos a enfrentar as tarefas e a se esforçarem mais no trabalho” (ROBBINS, 2009, p. 68).

“O treinamento ajuda as pessoas a serem mais eficientes, evitando erros, melhorando atitudes e alcançando maior produtividade, pois, por meio dele, podia-se aprender fazendo, reavaliando e mudando comportamentos” (REGINATTO, 2004, p. 54).

“O ensino das habilidades necessárias aos gerentes e funcionários em geral para que desempenhem as funções tanto do cargo atual quanto de cargos futuros” (GRIFFIN, 2007, p. 273).

2.3 T&D à distância

As organizações estão cada vez evoluindo mais, e com isso, processos que aconteciam presencialmente como o T&D, passam a ser aplicados de outras formas, podendo utilizar diversas ferramentas online ou de gravação para realizar a aplicação do treinamento.

Segundo Chiavenato (2014, p. 270):

modernamente, as organizações estão utilizando a TI para proporcionar a aprendizagem a distância, em que o facilitador pode estar em outro lugar, enquanto sua apresentação é transmitida simultaneamente para vários lugares, como é o caso da videoconferência.

“A informatização, a Internet e as redes internas ligando computadores dentro das empresas e entre empresas geraram um ambiente de trabalho diferente do usual” (ROBBINS, 2005, p. 19). E, complementando, Robbins (2005, p. 19):

ela permite que as pessoas se comuniquem e trabalhem juntas mesmo que estejam em localidades distantes uma da outra. Essa tecnologia também permite que os profissionais se tornem autônomos, conectando-se pelo computador com várias partes do mundo e mudando de empregador à medida que a demanda por seus serviços se modifica.

Nesta citação, Chiavenato (2004, p. 340) aponta a importância da capacitação dos colaboradores:

hoje as organizações têm que estar atualizadas no mercado e, para isso, um dos pontos principais é a capacitação de seu funcionário, a qualidade que o funcionário tem em exercer suas funções, e nessas horas que um treinamento é importante, ele aumenta o conhecimento, melhora a habilidade, muda as atitudes negativas e tem um bom relacionamento com os clientes internos e externos.

“O treinamento é o processo sistemático que envolve uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento dos empregados, estimulando-os a serem mais produtivos na direção do alcance dos objetivos organizacionais” (CHIAVENATO, 2010, p. 367).

“Como cada vez mais as pessoas estão trabalhando interconectadas por meio das redes de computadores, os administradores precisam desenvolver novas habilidades” (ROBBINS, 2005, p. 88)

De acordo com Chiavenato (2014, p. 389), o treinamento a distância tem diversos benefícios:

colaboradores localizados em diferentes países têm a oportunidade de receber treinamento de diferentes organizações sem necessidade de custos de viagens, deslocamentos e hospedagens.

Como aponta Strelow (2003, p. 108),

do ponto de vista tecnológico, a presença da informática nos processos de capacitação tem gerado grandes avanços nos procedimentos de treinamento a distância ou treinamento independente com ajuda do computador. É cada vez maior o número de organizações que descobrem as vantagens do treinamento a distância para

a capacitação e atualização de seus funcionários, não somente por conta da redução dos custos, mas principalmente pela possibilidade de envolver um grande número de pessoas ao mesmo tempo e em regiões distantes. No caso de instituições especializadas no treinamento de pessoal é importante observar que a modalidade de educação a distância não somente pode introduzir ganhos de eficiência e eficácia, como também reduzir custos relativos, quando se tratar de processos de treinamento de contingentes numerosos de alunos e, também, elevar a qualidade, através de processos de definição de conteúdo elaborados por equipes multidisciplinares altamente qualificadas a custos relativamente baixos.

“Ensino a distância é o ensino que não implica a presença física do professor indicado para ministrá-lo no lugar onde é recebido, ou no qual o professor está presente apenas em certas ocasiões ou para determinadas tarefas” (BELLONI, 1999, p. 115).

Já Senge (1999, p. 37), traz outra visão sobre a educação a distância:

educação a distância é um modo não contínuo de transmissão entre professor e conteúdo do ensino e ao aluno. A aprendizagem possibilita maior liberdade ao receptor para satisfazer suas necessidades de aprendizagem, seja por modelos tradicionais, não tradicionais ou pela mistura de ambos.

Chiavenato (2009, p. 254) relata sobre o crescimento do EAD:

o ensino à distância está crescendo a ritmo acelerado esse fato deve-se ao uso das novas tecnologias, como a internet, por exemplo, que possibilitou novas perspectivas na educação. Nesse aspecto podemos observar que muitas empresas utilizam-se dessa modalidade em seus processos, principalmente com o advento da educação a distância. Hoje já é possível para empresas formar parcerias com universidades permitindo aos seus colaboradores uma formação, inclusive superior, no próprio local de trabalho.

Moreira (2001, p. 92), afirma que:

as exigências de treinamento das empresas, não cabem mais no espaço compreendido pelas quatro paredes da sala de aula. Nos últimos dois anos, diversas companhias começaram a pôr em prática, projetos de treinamento a distância baseados em intranet, internet, extranet, transmissão via satélite ou outros meios digitais, para suprir

a demanda de aperfeiçoamento e reciclagem de profissionais.

“Conhecimento das ferramentas, técnicas de ensino, metodologias, práticas inovadoras, desvendam o bicho papão que temos quanto ao uso destas ferramentas”, ou seja, a prática que anteriormente era vista como “impossível”, hoje é a base para continuar o ensino. Contribuem ao afirmar que “o uso das tecnologias precisa ser visto pelos professores, não como uma ameaça a sua forma de ensinar, mas como um aliado para a promoção do aprendizado” (MOURA e BRANDÃO, 2013, p. 2).

“As experiências no ensino online são bem-sucedidas e concebidas com fundamentação pedagógica tendo permitido equacionar o papel e as áreas de interação do educador e até mesmo suas competências” (MORGADO, 2007, p. 19).

Vallin e Alvarenga (2003, p. 122) afirma:

o mundo entra na era da informação e do conhecimento. Isso tem provocado novas mudanças na sociedade e na escola. Por isso, novos conhecimentos precisam ser desenvolvidos. É preciso aprender a lidar com essa nova situação.

2.4 Avaliação

Kirkpatrick (2006, p. 19) aborda sobre os níveis de avaliação, num processo de capacitação, sendo o 1º nível, o de reação, em que:

aqueles que recebem treinamento reagem ao programa, ou melhor, qual é a medida de satisfação do cliente? Sejam participantes de um programa pelo qual tenham que pagar uma taxa, sejam participantes de um programa interno da empresa, em que só o tempo é exigido, todos são clientes, e sua reação é importante. Se estão pagando, sua reação determina se participaram de novo do treinamento ou se o recomendaram a outros. Portanto, universidades, organizações profissionais e consultores que conduzem esse tipo de programa devem ficar atentos aos participantes. No caso de um programa da empresa, os comentários que os participantes fazem aos colegas, quando retornam ao trabalho, têm grande influência sobre futuros programas e orçamentos. Assim, as reações dos participantes devem ser medidas em qualquer programa de treinamento.

Kirkpatrick (2006, p. 20) informa o nível 2, o de aprendizagem:

até que ponto houve aprendizagem? Todos os programas têm como objetivo aumentar o conhecimento dos participantes, bem como ampliar suas habilidades técnicas ou de vendas, enquanto outros, como o “treinamento diversificado”, visam a mudança de atitudes. Assim, a avaliação da aprendizagem deve ter como escopo os objetivos específicos do programa e ser usado para avaliar todos os problemas.

Para o nível 3, o de comportamento, Kirkpatrick (2006, p. 21) enfatiza:

até que ponto o comportamento no trabalho mudou como resultado do programa? Esse é o nível mais difícil de medir e talvez o mais importante. Se as pessoas treinadas aprenderam, mas não estão colocando em prática esse aprendizado, o programa foi um fracasso. Assim, necessário medir a mudança de comportamento para que seja possível verificar se houve mudança e, se não, por que isso aconteceu. Seria uma tarefa quase impossível avaliar todos os programas em termos de mudança de comportamento. Então, um método de amostragem deve ser utilizado.

Sobre o nível 4, o de resultados, Kirkpatrick (2006, p. 21) fomenta:

até que ponto os resultados ocorreram por causa de treinamento? Resultados podem ser determinados por vários fatores, inclusive por menor rotatividade, maior quantidade de trabalho, qualidade melhorada, redução de desperdício, redução de desperdício de tempo, aumento de vendas, redução de custos, aumento de lucros e retorno sobre investimento. Como na avaliação do comportamento, avaliação dos resultados só deveria ser feita nos programas considerados mais importantes ou mais caros. Tem sido recomendado que o ROI só seja utilizado em cinco por cento dos programas de uma organização.

Kirkpatrick (2006, p.165), aborda sobre as medidas de avaliação:

medidas de avaliação são utilizadas no departamento de RH como indicadores mensais de desempenho [...]. Seu desempenho é monitorado por meio de um scorecard mensal. [...] A satisfação oferecida por métodos e cursos transmitidos on-line também é utilizada como medida para desenvolvedores de aprendizagem a distância.

Sobre feedback, Kirkpatrick (2006, p. 175):

utilizamos dos métodos de feedback. Com avaliações de nível 1, verificávamos se a solução total para a aprendizagem atendia às necessidades dos participantes do programa. Além disso, o desempenho de rendimento do programa e as informações sobre a satisfação do cliente eram usados como indicadores secundários de que a capacidade fora desenvolvida e podia ser aplicada para solucionar problemas referentes aos clientes.

E, nessa linha Kirkpatrick (2006, p. 26), finaliza:

não permita que o desafio de avaliar um treinamento seja mais forte que você. Muitos treinadores que conheço ficam no nível 1 de avaliação até se sentirem à vontade com ele. Então, passam para os níveis 2, 3 e 4 sem pressa, para que se sintam seguros sobre o que estão fazendo. Lembre-se também de que você não precisa fazer tudo perfeitamente já na primeira vez, e que utilizar uma amostra da população em seu treinamento pode ser muito eficaz.

3 METODOLOGIA

O presente artigo é caracterizado por meio de pesquisa predominantemente bibliográfica, que indica especificamente no presente artigo, que há a possibilidade de aplicar treinamentos à distância e acompanhar o desempenho dos colaboradores, durante a pandemia de SARS-COV-2 e podendo continuar após.

A pesquisa bibliográfica “é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44).

Entendeu-se que esta pesquisa utilizou-se do método de estudo, a bibliográfica, para assim identificar os aspectos relacionados ao desenvolvimento de um treinamento e como avaliá-los em seus desempenhos.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

A partir da coleta dos dados bibliográficos acerca do tema realizado no capítulo sobre a fundamentação teórica, entendeu-se que o treinamento dos colaboradores dentro de uma empresa é fundamental para que as atividades sejam feitas de maneira correta e mais efetiva possível, gerando produtividade e otimizando gastos para empregador, podendo até mesmo, transformar por exemplo em “investimen-

to de capacitação” para os empregados, essa “sobra”.

O treinamento desenvolve as competências das pessoas, adequando-as para seus cargos e para o desenvolvimento de suas atividades, além de torná-las mais produtivas, criativas e inovadoras, contribuindo com os objetivos da empresa. Assim, por essas razões, o treinamento é indispensável para o sucesso da empresa, sendo um investimento por parte dos donos das organizações, e não um gasto (CHIAVENATO, 2014).

No ano de 2020, em 11 de março a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou oficialmente a Pandemia do novo coronavírus (COVID-19). Portanto, não só os brasileiros, mas o mundo todo teve de se adaptar aos obstáculos que o vírus trouxe consigo. Sendo um vírus de fácil transmissão, a medida adotada pelo país para tentar diminuir a disseminação do vírus foi a quarentena e o isolamento social, deixando apenas os serviços essenciais funcionando. Nesse cenário, a opção das empresas foi a realização do “home office”, ou seja, o trabalho remoto.

Assim, discutiu-se a questão do treinamento realizado a distância. Tendo em vista que os colaboradores não teriam mais a oportunidade de realizar os treinamentos presencialmente, o treinamento a distância tornou-se uma opção interessante aos empregadores.

Visto que o ensino a distância tem crescido, como explica Chiavenato (2009), é indutivo que as empresas usem desse mecanismo para trazer benefícios para as mesmas, realizando, portanto, os treinamentos dos colaboradores utilizando-se das tecnologias disponíveis, a distância, visto que o treinamento é indispensável. Chiavenato (2004) reforça essa ideia ao apontar que a capacitação dos funcionários é um dos pontos principais em que as empresas devem estar atualizadas.

Como explica Moreira (2001), diversas companhias já colocam em prática projetos de treinamento a distância, baseados na internet e em outros meios digitais que possibilitem sua realização, sendo, portanto, uma alternativa já existente antes mesmo do cenário pandêmico em que o Brasil vive até os dias de hoje.

StreLOW reforçou a ideia de que as empresas se beneficiam ao adotarem a modalidade de treinamento a distância, pois, como apontado, pode-se haver menos custos ao realizar os treinamentos para mais pessoas de uma só vez, trazendo e mantendo a eficiência, eficácia e produtividade de seus funcionários dentro das empresas.

Assim como explica Morgado, o ensino online possui credibilidade e praticidade, o que pode ser levado para as empresas, transportando esses benefícios aos treinamentos à distância para os seus funcionários.

Donald Kirkpatrick aborda sobre os quatro níveis de avaliação, sendo eles: reação, aprendizagem, comportamento e resultados. Esses níveis são utilizados para mensurar o desenvolvimento dos indivíduos que receberam um treinamento. Kirkpatrick ainda cita que não é necessário usar todos os níveis de uma vez, podendo progredir sem pressa. Dessa forma, as organizações poderão utilizar por exemplo, essa técnica como uma possível para poder entender o quão importante/ impacto de tal treinamento/capacitação se compreendeu como positivo e/ou negativo, para aplicar uma ação corretiva.

Compreendeu-se, portanto, que o treinamento, é visto como uma ferramenta indispensável para as empresas na perspectiva da busca pela produtividade, eficácia e eficiência de seus colaboradores, então deve ser estimulado e ter um investimento no mesmo. Assim, considerando o cenário de pandemia, o treinamento a distância tornou-se a opção mais eficaz para os empregadores, mantendo o treinamento, trazendo seus benefícios e até mesmo outros, como a redução de gastos, visto que o treinamento online pode ser feito com mais pessoas ao mesmo tempo, podendo continuar após, por conta das diversas vantagens que pode proporcionar, sendo positivo tanto para o empregado como para o empregador.

Para tanto, as empresas devem investir em ferramentas tecnológicas e sistemas que possibilitem aplicar seus cursos de maneira eficaz e principalmente otimizando seu tempo e avaliar os resultados dos treinamentos a partir da aplicação de testes, ou seja, metodologias utilizadas para medir o atingimento das metas traçadas e a presença da validação dos conhecimentos adquiridos pelo usuário.

5 CONCLUSÕES

Não se encontrou grande dificuldade na realização da pesquisa, visto que o tema já era discutido por autores renomados da área, bem como existem diversos artigos científicos a respeito do estudo, o que facilitou na construção da base teórica do trabalho.

Entretanto, a pesquisa não possui como finalidade esgotar o tema, visto que aplicado ao cenário pandêmico atual, merece maiores e mais aprofundados estudos, principalmente na questão da continuação ou não no investimento de treinamentos à distância promovidos pelas empresas, após o quadro a pandemia melhorar.

Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica específica da área, com

influência principal em artigos renomados de sites confiáveis, onde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente, de que o treinamento a distância é benéfico tanto para o empregador quanto para o empregado, em questão de custos e benefícios.

Portanto, este estudo apresentou os benefícios do treinamento a distância, o aperfeiçoamento de desempenho do colaborador e, conseqüentemente, sendo possível, o aumento da produtividade dentro da organização. Isso, porque, o treinamento é uma ferramenta fundamental e indispensável às empresas e, sendo realizado de maneira remota, permite que seus benefícios perdurem, sendo até vantajosos em questões de custos para a empresa.

Concluimos como futuros gestores de recursos humanos que o treinamento à distância é benéfico para ambos os lados, tanto para o funcionário - que continuará aprimorando suas habilidades e, conseqüentemente, aumentando sua eficiência e produtividade, quanto para as empresas - que se beneficiam de um colaborador melhor preparado e gastam menos realizando um treinamento online com mais pessoas ao mesmo tempo, devendo o assunto continuar sendo objeto de futuras pesquisas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. Percepção de gestores e técnicos sobre o processo de gestão por competências em organizações no Brasil. Dissertação mestrado em Administração. Universidade de Brasília. Brasília, 2007.

AQUINO, Cleber Pinheiro de. Administração de recursos humanos: uma introdução. São Paulo, 1980.

ARAÚJO, Luis César G. de. Gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 2006.

BELLONI, M. L. Educação a distância. Campinas: Autores Associados, 1999.

BERGAMINI, Cecília W. BERALDO, Deobel G. R. Avaliação de desempenho humano nas organizações. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: 2 ed. Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 3 ed. São Paulo, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: 3 ed. Campus, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas. 7 ed. São Paulo: Manole, 2014.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

GRIFFIN, R. W. Introdução à administração. São Paulo: Ática, 2007.

KIRKPATRICK, Donald. Transformando conhecimento em comportamento. São Paulo: Futura, 2006.

LACOMBE, Francisco. HEILBORN, Gilberto. Administração princípios e tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva. 2005.

MOREIRA, R. M. Novo tutor na educação a distância. Porto Alegre: Artmed, 2001.

MORGADO, J. Construção e avaliação do projecto curricular de escola. Porto: Porto Editora, 2002.

MOURA, E. BRANDÃO, E. O uso das tecnologias digitais na modificação da prática educativa escolar. 2013. Revista Científica Fazer, v. 1, n. 1. 2013, p. 1-17. Disponível em: <<http://www.legiaodacruz.com.br/wp-content/uploads/2016/09/Artigo-Eliane-Moura-e-Ede-milsonBrand%C3%A3o-.pdf>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus: mudança na classificação obriga países a tomarem atitudes preventivas. UnaSus. 2020. Disponível em: <<https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus>>. Acesso em: 15 out. 2021.

PACHECO, Luiza. Capacitação e desenvolvimento de pessoas. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

REGINATTO, Antonio Paulo. Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe. 2. ed. Porto Alegre: SEBRAE/RS, 2004.

ROBBINS, Stephen. Comportamento organizacional. 11 ed. Londres: Pearson, 2005.

SENGE, Peter. A quinta disciplina. 10 ed. São Paulo: Editora Best Seller, 1999.

STRELOW, Taila Fernanda. Educação a distância: uma nova perspectiva para preparar e formar pessoas no ambiente organizacional. 2003. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2003/docs/anais/TC53.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2021.

VALLIN, C. ALVARENGA, C. F. O projeto pedagógico na educação a distância. Revista Contemporaneidade, Educação e Tecnologia. 2003.

VOLPE, Renata Araújo. LORUSSO, Carla Bittencourt. A importância do treinamento para o desenvolvimento do trabalho. Disponível em: <https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo_licenciatura.php?codigo=TL0136>. Acesso em: 10 out. 2021.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Darlane Antunes de Souza / RA: 1813439

Luana Maira dos Santos / RA: 1811624

Simoni Costa / RA: 1813439

Artigo

A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E
SUA IMPORTÂNCIA

Curso

ADMINISTRAÇÃO

Curitiba | 2021

A MOTIVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL E SUA IMPORTÂNCIA

Dariane Antunes de Souza / RA: 1813439

Luana Maira dos Santos / RA: 1811624

Simoni Costa / RA: 1813439

Graduandas do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: luanamairadossantos@gmail.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia, Especialista em Prospecção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia

Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação

Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador dos cursos de Ciências

Econômicas, Empreendedorismo e Logística-EaD e Professor dos cursos presenciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: A proposta do presente estudo teve como objetivo, analisar e trazer informações sobre a importância da motivação das pessoas nas organizações, compreender a importância da motivação na gestão de pessoas nas organizações, e como objetivos específicos compreender qual a influência da motivação na gestão de pessoas da organização, verificar quais as possíveis fontes de desmotivação dos colaboradores, compreender como as ações de reconhecimento por parte dos gestores podem gerar motivação nos colaboradores, com foco direcionado no funcionário e organizações. Com este objetivo, adotou-se o método do uso de pesquisas bibliográficas (livros digitais e sites confiáveis), a fim de abordar o tema motivação nas organizações. Observou-se que a motivação é um assunto importante para ser estudado, a fim de contribuir para o sucesso na gestão de pessoas, tendo a premissa de melhorias as organizações podem fazer uso desta ferramenta para aumentar a satisfação de seus colaboradores e consequentemente melhorar a produtividade dos mesmos. Constatou-se com essa pesquisa que, a motivação é um assunto que tem ligação direta com o rendimento profissional e empresarial. Sendo assim, enfatizou-se a necessidade da valorização individual, visto que a motivação é intrínseca, cada

indivíduo tem uma maneira de motivar-se. Palavras-chave: Treinamento, distância, virtual, trabalho remoto.

Palavras chave: Motivação, organização, funcionários, pessoas.

1 INTRODUÇÃO

A motivação está ligada ao comportamento das pessoas e suas necessidades. De modo geral, a motivação é o que faz o colaborador esforçar-se para alcançar objetivos, tanto pessoais quanto profissionais, sem ela tornam-se insatisfeitos e como consequência desmotivados, ou seja, sem motivos para buscar o alcance dos seus objetivos e desejos, desta forma o rendimento diminui, prejudicando o desempenho profissional. Este é um assunto muito relevante nas organizações, é importante saber quais fatores podem verdadeiramente motivar os colaboradores.

As organizações podem contar com pessoal em cargos de chefia que tornem a motivação uma rotina, ou seja, procurem por meio de incentivos e elogios, valorizar o esforço individual. A empresa pode oferecer cargos com possibilidade de crescimento, de acordo com o desempenho do colaborador, desta forma o funcionário sente-se motivado por muito tempo, pois sabe que seu esforço está sendo visto. Uma organização com funcionários motivados produz muito mais do que a que têm funcionários insatisfeitos ou sem motivos para se esforçar. Atualmente, várias empresas já contam com pacotes de benefícios e incentivos para manter a motivação organizacional.

Sendo este, um artigo científico/acadêmico interdisciplinar, diretamente utilizaram-se informações relevantes do curso, como: Comportamento Organizacional, Fundamentos da Administração, Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho, Gestão de desempenho, Gestão de carreira e remuneração.

Com o objetivo de responder o seguinte questionamento: Qual é a importância da motivação nas organizações? Buscou-se entender como a motivação pode influenciar no rendimento do trabalho dentro das organizações e quais as possíveis causas para motivar ou desmotivar os indivíduos.

Entende-se por meio desta análise que a existência da motivação nas organizações promove um maior desenvolvimento pessoal e profissional dos envolvidos, como problema de pesquisa deste estudo, têm-se: Qual é a importância da motivação nas organizações?

Para contribuir com a resposta ao problema de pesquisa, o estudo tem como

objetivo geral: Verificar a importância da motivação na gestão das organizações. Como objetivos específicos apresentam-se os seguintes: I) Compreender qual a influência da motivação na gestão de pessoas da organização; II) Verificar quais as possíveis fontes de desmotivação dos colaboradores; III) Compreender se ações de reconhecimento por parte dos gestores pode gerar motivação nos colaboradores.

Este estudo inicia-se com definições e teorias da motivação para compreender a sua importância dentro das organizações.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste projeto interdisciplinar foram trabalhados os seguintes subtemas: a motivação, os conceitos de motivação, as teorias da motivação (clássicas), o indivíduo dentro da organização, o reconhecimento como forma de motivar, os fatores que desmotivam, como alcançar a motivação e como o administrador pode motivar seus colaboradores, usando como referência autores que falam do assunto, com o objetivo de atender ao tema.

2.1 A motivação

“A motivação procura explicar porque as pessoas se comportam” (CHIAVENATO, 2014, p.119). “O comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir algum objetivo” (GIL, 2007, p.202). “A motivação é um dos assuntos mais pesquisados no estudo do comportamento organizacional. [...] O que sabemos é que a motivação é o resultado da interação do indivíduo com a situação” (ROBBINS, 2005, p.132).

Neste sentido Robbins (2005, p.6) complementa: “O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional”.

“A relação da motivação com o comportamento e com o desempenho é estabelecida espontaneamente tanto pelos cientistas como pelas pessoas leigas” (TAMAYO e PASCHOAL, 2003, p.34) “A motivação se refere a um esforço individual. Indivíduos motivados se esforçam mais, mas nem sempre na direção dos objetivos organizacionais. Por isso, além da intensidade, são importantes a qualidade e a

direção desse esforço individual” (SOBRAL e PECI, 2013 p.318). “Uma pessoa motivada produz muito melhor do que uma pessoa que não tem paixão por aquilo que faz”. (TEJADA, 2013, p.25)

Percebe-se que a motivação está relacionada com o comportamento e dedicação do indivíduo, para Camargo, (2012, p.42), “Antes de tudo é importante destacarmos que é a motivação a responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de determinadas metas. Em segundo lugar, precisamos lembrar que todo comportamento humano é gerado por algo que o motiva”.

Segundo Menegon, (2012, p.30) “Ninguém pode motivar ninguém, uma vez que a disposição para atender uma necessidade é de cada indivíduo e intrínseca. Já para Sobral e Peci, (2013, p.317) “[...] a motivação não é uma característica individual, mas sim o resultado da interação entre a pessoa e determinada situação”. Na opinião de Tejada, (2013, p.13) “Muitas vezes, ouço que a motivação é algo intrínseco ao ser humano, ou seja, ninguém é capaz de motivar ninguém. Isso, na verdade, é um grande engano. A motivação sem dúvida nenhuma pode ser despertada”.

“A maioria dos autores considera a motivação humana como um processo psicológico estreitamente relacionado com o impulso ou com a tendência a realizar com persistência determinados comportamentos”. (TAMAYO e PASCHOAL, 2003, p.35) “Profissionais muito motivados são aqueles que estão emocionalmente comprometidos com o trabalho” (MENEGON, 2012, p.29)

2.2 Definições de motivação

“Em termos gerais a motivação pode ser descrita como o direcionamento e a persistência da ação. Isso está relacionado com as escolhas que as pessoas fazem [...] e porque continuam com a ação escolhida[...]”. (SILVA, 2008, p.203) “Podemos dizer que motivação é a disposição de fazer alguma coisa, condicionada pela capacidade dessa ação de satisfazer uma necessidade”. (MENEGON, 2012, p.30).

“A motivação pode ser definida como predisposição individual para exercer esforços que busquem o alcance de metas organizacionais, condicionada pela capacidade de esses esforços satisfazerem, simultaneamente, alguma necessidade individual”. (SOBRAL e PECI, 2013, p.317) No mesmo raciocínio “definimos motivação como a disposição de exercer altos esforços para alcançar os objetivos organizacionais, condicionada pela habilidade do esforço em satisfazer alguma ne-

cessidade individual”. (ROBBINS e DECENZO, 2004, p.203) “Então, motivação é saber aonde queremos chegar e também agir em busca disso, lutar pelos nossos objetivos, pelos nossos ideais, por aquilo que almejamos e, acima de tudo, desejamos”. (TEJADA, 2013, p.11)

“Em termos gerais, a motivação pode ser descrita como o direcionamento e a persistência da ação”. (SILVA, 2008, p.203).

Neste sentido Tejada (2013, p.11):

Para começar, didaticamente, eu dividira a motivação em duas palavras que são: motivo e ação.

Motivo é algo que objetivamos, ou seja, algo que pretendemos atingir, algo a fazer, algo que está em nossa mente, enfim um objetivo, uma meta. Todos nós, pessoas humanas, temos uma série de objetivos ou metas tanto pessoais como profissionais.

Ação significa colocar a “mão na massa”, como se diz na gíria; precisamos fazer a nossa parte, precisamos, logicamente, agir em prol dos nossos objetivos, pois se ficarmos sentados vamos ficar esperando sentados.

MOTIVAÇÃO = MOTIVO + AÇÃO

Fonte: As autoras com base em Tejada, 2013.

“A motivação é composta pelo conjunto de motivos, das razões de ordem lógica, racional, cartesiana que levam o indivíduo a fazer suas opções na vida”. (MARINS e MUSSAK, 2013, p.8) “O comportamento humano é motivado. A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando a satisfação de uma ou mais necessidades”. (CHIAVENATO, 2014, p.122) “na verdade, motivação é consequência de necessidades não satisfeitas”. (Gil, 2007, p.202) “as pessoas têm seu comportamento determinado pelo que as motiva[...]” (SILVA, 2008, p.204)

Como descrito por Chiavenato, (2014, p.120) “A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades”. “Uma necessidade é uma deficiência, algo que está faltando. Uma necessidade não satisfeita gera tensão. A tensão nos estimula a agir para satisfazer a necessidade e reduzir a tensão”.

(MENEGON, 2012, p.30).

“[...] sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade. Assim, cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas, e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar a outra”. (GIL, 2007, p.202) “As necessidades motivam o comportamento das pessoas dando-lhe direção e conteúdo”. (CHIAVENATO, 2014, p.121)

2.3 Teorias da motivação

Robbins e Decenzo (2004, p.204) sobre as teorias diz que:

Os anos 50 foram frutíferos para o desenvolvimento dos conceitos de motivação. Durante aquele período foram formuladas três teorias específicas que, embora tenham sido fortemente atacadas e são hoje consideradas questionáveis, provavelmente ainda são as melhores explicações conhecidas sobre motivação de funcionários. São elas a teoria da hierarquia das necessidades, as teorias X e Y, e a teoria motivação – higiene.

Segundo Sobral e Peci (2013, p.319) “Essas teorias partem de um pressuposto de que as pessoas agem para satisfazer suas necessidades”.

De acordo com Menegon (2012, p.31) “Atualmente, a validade dessas teorias é questionada. Mas elas ainda são utilizadas por alguns executivos para explicar a motivação de seus funcionários”.

2.3.1 Teoria da hierarquia das necessidades

“Mesmo não validada por pesquisas da área, a teoria de Maslow influenciou muito a percepção dos administradores e executivos em razão de seu fácil entendimento e de sua lógica intuitiva” (SOBRAL e PECI, 2013, p.320).

Robbins e Decenzo, (2004, p.204) sobre a teoria da Hierarquia das necessidades, “Provavelmente a teoria mais conhecida da motivação seja a Hierarquia das necessidades do psicólogo Abraham Maslow seja a mais conhecida. Ela estabelece que, dentro de cada ser humano, existe uma hierarquia de cinco tipos de necessidades”. Segundo Sobral e Peci, (2013, p.319) “De acordo com essa teoria,

o comportamento individual é motivado por estímulos internos, que ele chama de necessidades, que são estados de carência ou privação”.

Quadro 01 - Teoria da Hierarquia das Necessidades

Necessidades fisiológicas	Alimento, bebida, abrigo, satisfação sexual, e outros requisitos do corpo;
Necessidades de segurança	Segurança e proteção contra danos físicos e emocionais;
Necessidades sociais	Afeto, participação, aceitação e amizade;
Necessidades de estima	Fatores de estima internos, como autorrespeito, autonomia e realização; e fatores de estima externos, como status, reconhecimento e atenção;
Necessidades de Autorrealização	Crescimento, alcance de seu potencial, e autorrealização; impulso de se tornar aquilo que se é capaz de ser.

Fonte: As autoras com base em Robbins e Decenzo, 2004

“O homem é considerado um animal dotado de necessidades que se alternam ou se sucedem conjunta ou isoladamente. Satisfeita uma necessidade, surge outra em seu lugar[...]” (CHIAVENATO, 2014, p.121).”A hierarquia das necessidades de Maslow apresenta que uma pessoa com muita fome iria primeiramente a busca do alimento, a seguir se preocupar com a segurança, com amor e reconhecimento, e assim por diante”. (Camargo, 2012, p.45). Analisando a hierarquia, “Conforme cada nível é substancialmente satisfatório, a necessidade seguinte se torna dominante. Como mostra a figura XX, o indivíduo se movimenta para cima na hierarquia”. Robbins e Decenzo, (2004, p. 204)

Figura 01 - A pirâmide das necessidades de Maslow

Necessidades fisiológicas	Alimento, bebida, abrigo, satisfação sexual, e outros requisitos do corpo;
Necessidades de segurança	Segurança e proteção contra danos físicos e emocionais;
Necessidades sociais	Afeto, participação, aceitação e amizade;
Necessidades de estima	Fatores de estima internos, como autorrespeito, autonomia e realização; e fatores de estima externos, como status, reconhecimento e atenção;
Necessidades de Autorrealização	Crescimento, alcance de seu potencial, e autorrealização; impulso de se tornar aquilo que se é capaz de ser.

Fonte: As autoras com base em Robbins e Decenzo, 2004

2.3.2 Teoria x e y

Segundo Gil (2007, p.206) “A maneira de pensar dos gerentes influencia significativamente o comportamento das pessoas com quem convivem”. Neste sentido entende-se que a teoria X e Y se torna muito útil.

De acordo com Robbins e Decenzo (2004, p.217),

Douglas McGregor propôs duas opiniões distintas sobre a natureza dos seres humanos: uma opinião basicamente negativa, rotulada de Teoria X, e uma opinião basicamente positiva, rotulada de Teoria Y. Depois de ver a maneira como os gerentes tratavam seus funcionários, McGregor concluiu que a opinião de um gerente sobre a natureza humana se baseia em um grupo de suposições, positivas ou negativas (veja no quadro 10-3), e que os gerentes moldam seu comportamento para com os funcionários de acordo com essas suposições.

“A maioria dos gerentes não pode ser classificada como X e Y. O mais provável é que apresentem características de ambas as teorias e se situem num ponto entre as duas” (GIL, 2007, p.206)

Quadro 10-3: Premissas da Teoria X e Teoria Y



Fonte: Robbins e Decenzo, 2004

A motivação pela análise da teoria X e Y é melhor entendida na teoria da hierarquia “A Teoria X presume que as necessidades fisiológicas e de segurança dominam o indivíduo. A Teoria Y presume que as necessidades sociais e de estima são dominantes” (ROBBINS e DECENZO, 2004, p.205).

“Embora pareça razoável admitir que as suposições da teoria Y são melhores que a da teoria X, poderá não ser aplicada em todos os casos” (GIL, 2007, p.207).

2.3.3 Teoria dos dois fatores e comparação entre os modelos de teoria

Seguindo em frente com as teorias temos a da motivação-higiene segundo Robbins e Decenzo, (2004, p.206):

A teoria da motivação-higiene foi proposta pelo psicólogo Frederick Herzberg. Acreditando que a atitude de um indivíduo em relação ao seu trabalho pode muito bem determinar o sucesso ou o fracasso, Herzberg investigou o que as pessoas querem de seus empregos. Ele pediu às pessoas que descrevessem, em detalhe, as situações em que haviam se sentido excepcionalmente bem ou mal em seus cargos.

As respostas foram tabuladas e categorizadas, conforme representado no quadro 10-4.

“A grande diferença entre esses padrões distintos de atividades é que eles estão associados a fontes de estímulo de natureza diferente”. (VIZEU, 2019, p.196)

“É por meio de fatores como responsabilidade, reconhecimento e progresso na carreira que os funcionários se sentem satisfeitos e motivados para o desempenho”. (SOBRAL e PECI, 2013, p.322) Com isso podemos observar que, “Para causar satisfação e motivação seria necessário prover os fatores higiênicos, básicos, e ainda os fatores motivacionais”. (MENEGON, 2012, p.33)

Quadro 10-4: Teoria da motivação higiene



Fonte: Robbins e Decenzo, 2004

“Com base nos levantamentos empíricos, constatou que, quando as pessoas se sentiam insatisfeitas com seus serviços, preocupavam-se com o ambiente em que estavam trabalhando e que, quando se sentiam satisfeitas, isso se devia ao trabalho propriamente dito”. (Gil, 2007, p. 207) “Como ilustra o quadro 10-5, Herzberg propôs que suas descobertas indicavam que o oposto de ‘satisfação’ é a ‘não-satisfação’, e que o oposto de ‘insatisfação’ é a ‘não-insatisfação’”. (ROBBINS e DECENZO, 2004, p.218)

Quadro 10-5: Visão tradicional – Satisfação e Insatisfação



FONTE: Robbins e Decenzo, 2004

“Os modelos de motivação de Maslow e Herzberg são conhecidos como cognitivos porque estão baseados na cognição, isto é, no pensamento e no sentimento”(GIL, 2007, p.209)

Como descrito por Robbins e Decenzo (2004, p.219),

Cada uma das três teorias, conforme mencionamos, é popular na literatura e na mente dos gerentes praticantes. Elas fazem sentido porque são intuitivamente lógicas. Cada teoria inclui algumas das necessidades fisiológicas e de segurança de Maslow, A Teoria X de McGregor e os fatores de Herzberg são bastante similares no contexto. As três necessidades restantes de Maslow, a Teoria Y e os motivadores de Herzberg também são similares. Cada uma das três teorias têm uma falha significativa. Isto é, conforme propuseram originalmente Maslow, McGregor e Herzberg, nenhuma das três teorias foi substantiada por pesquisas posteriores.

“Cada uma das teorias da motivação é potencialmente útil e importante” (SILVA, 2008, p.228)

2.4 O indivíduo dentro da organização

Para Chiavenato (2010, p.4) “O contexto da gestão de pessoas é formado por pessoas e organização”. “As organizações não funcionam por si mesmas. Elas dependem de pessoas para dirigi-las e controlá-las e para fazê-las operar e funcionar” (CHIAVENATO, 2009, p.46)

De acordo com Sobral e Peci (2013, p.318) “Para a organização, a motivação dos trabalhadores no desempenho de suas funções deve ser consistente e compatível

com a satisfação das necessidades individuais”.

Neste sentido Jardeweski (2014, p.50) acrescenta:

Quando os funcionários percebem que a organização em que trabalham tem um clima acolhedor e fornece subsídios e espaço para o seu desenvolvimento técnico-profissional, sentem que podem aproveitar a oportunidade para investir em si mesmos, na intenção de crescer com a organização, subindo a cargos mais elevados na hierarquia. Além disso, a avaliação de desempenho bem desenhada e planejada pode colher informações que proporcionem à organização a possibilidade de perceber os pontos que precisam ser melhorados, identificar as dificuldades e reconhecer o potencial das pessoas.

De acordo com Chiavenato (2009, p.2),

As pessoas passam grande parte de seu tempo trabalhando em organizações e, de outro, estas requerem pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que requerem recursos financeiros, materiais e tecnológicos. Daí a denominação Recursos Humanos para descrever as pessoas que trabalham nas organizações. [...] As organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões.

Para Tamayo e Paschoal, (2003, p.36) “As demandas do empregado no ambiente organizacional referem-se, fundamentalmente, a ser tratado e respeitado como ser humano e a encontrar na organização oportunidades para satisfazer suas necessidades e atingir os seus objetivos e expectativas por meio da própria atividade do trabalho”. “Para as pessoas, as organizações constituem um meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais, com um mínimo custo de tempo, esforço e de conflito”. (CHIAVENATO, 2009, P.2) “Quando o ser humano entra numa organização para trabalhar, o seu interesse básico não é aumentar o lucro dessa organização ou empresa, mas satisfazer necessidades pessoais de ordens diversas”. (TAMAYO E PASCHOAL, 2003, p.36) “Muitos dos objetivos pessoais jamais poderiam ser alcançados apenas por meio do esforço pessoal isolado. As organizações surgem exatamente para aproveitar a sinergia dos esforços de várias pessoas que trabalham coordenadamente e em conjunto”. (CHIAVENATO, 2009, p.2) “Se ele não encontrar no trabalho meios de satisfazer as suas expectativas e de atingir as metas principais da sua existência, ele não se sentirá numa relação de troca, mas de exploração. O empregado aporta ao trabalho as suas habilidades e conhecimentos,

a sua experiência e criatividade, o seu entusiasmo, a sua energia e a sua motivação”. Na sua bagagem inicial leva também as suas limitações, particularmente ao nível dos conhecimentos e habilidades necessários para a execução do seu trabalho.

De acordo com Tamayo e Paschoal (2003,p.36) “O empregado aporta ao trabalho as suas habilidades e conhecimentos, a sua experiência e criatividade, o seu entusiasmo, a sua energia e a sua motivação. Na sua bagagem inicial leva também as suas limitações, particularmente ao nível dos conhecimentos e habilidades necessários para a execução do seu trabalho”. “Os indivíduos motivados se mantêm na realização da tarefa até que seus objetivos sejam atingidos” (ROBBINS, 2005, p.132).

Como descrito por Chiavenato (2009, pg.3):

Com as novas características do terceiro milênio - globalização da economia, forte competitividade no mundo dos negócios, mudanças rápidas e imprevisíveis e o dinamismo do ambiente as organizações bem-sucedidas não mais administram recursos humanos, nem mais administram as pessoas, pois isso significa tratá-las como agentes passivos e dependentes, mas, sobretudo, administram com as pessoas. Isso corresponde a tratá-las como agentes ativos e proativos dotados de inteligência e criatividade, iniciativa e decisão, habilidades e competências e não apenas de capacidades manuais, físicas ou artesanais. As pessoas não são recursos que a organização consome e utiliza e que produzem custos. Ao contrário, elas constituem um poderoso ativo que impulsiona a competitividade organizacional, da mesma forma que o mercado e a tecnologia.

2.5 Reconhecimento como uma forma de motivar

“O reconhecimento é um dos maiores agentes motivadores no trabalho” (MENEGON, 2012, p.45). “Os programas de reconhecimento podem tomar diferentes formatos. Eles vão desde um “muito obrigado” informal espontâneo e em particular até programas formais explícitos” (ROBBINS, 2005, p.162). “Em primeiro lugar, reconheça o trabalho bem-feito; elogie sinceramente o trabalho diferenciado; as pessoas precisam ser reconhecidas por aquilo que fazem; isso tem a ver com autoestima e produz resultados fantásticos”. (TEJADA, 2013, p.26)

“As organizações dispõem de um sistema de recompensas (isto é, de incentivos e alicientes para estimular certos tipos de comportamento desejados pela organização)”. (CHIAVENATO, 2010, p.312) “Os empregados costumam ser incentivados a progredir de acordo com um padrão de metas a serem alcançadas”. (GIL, 2007, p. 211) “O que se pretende com incentivos? Quase sempre incentivar alcance

de objetivos e entrega de resultados”. (CHIAVENATO, 2010, p.314)

De acordo com Sobral e Peci (2013, p.325) “[...] o sistema de recompensa da organização deve se adaptar às necessidades e aos objetivos dos funcionários”. Como percebido por Robbins (2005, p.151) Se a empresa tiver um sistema de recompensas percebido pelos funcionários como algo pelo qual “vale a pena” ter um bom desempenho, essas recompensas vão reforçar e encorajar a continuação do bom desempenho. Complementando Sobral e Peci (2013, p.326) diz que “as recompensas referem-se ao que a pessoa recebe no trabalho: reconhecimento, pagamento, benefícios, satisfação, punição, etc.[...]”. De acordo com Orsi (2015, p.29) “As recompensas atendem as expectativas e necessidades das pessoas e abrangem aspectos econômicos, de crescimento pessoal e profissional, possibilidade de expressar-se por seu trabalho etc.”.

Para Orsi (2015, p.33)

Um dos aspectos mais importantes nas recompensas pelo trabalho é a perspectiva de carreira em uma organização. Embora esta seja considerada uma recompensa não financeira, sua estruturação está intimamente ligada à distribuição de níveis de qualificação, complexidade e responsabilidade na atuação das pessoas, e estes são representados nos diversos modelos de remuneração, seja por meio de sequência de cargos, seja por acúmulo de habilidades, seja por desenvolvimento de competências.

De acordo com Robbins (2005, p.162), “Há poucos anos, foi feita uma pesquisa com 1.500 funcionários em diversos setores de atividades para descobrir o que eles consideravam o maior agente motivador do trabalho. A resposta? Reconhecimento, reconhecimento e mais reconhecimento!”

“Logo cada avanço deve ser reconhecido e todos os seus êxitos devem ser elogiados e recebidos de modo animador” (GIL, 2007, p.211).

De acordo com Robbins (2005, p.163), “Na economia atual, globalizada e altamente competitiva, a maioria das organizações se encontra sob fortes pressões para cortar custos[...] Esta situação torna os programas de reconhecimento particularmente atraentes. Isto porque o reconhecimento é um meio relativamente barato de incentivar o desempenho dos funcionários”.

“Elogios sinceros e demonstrações de apreço - mesmo que muito singelas, como um sorriso ou sinal de positivo com o polegar - dão às pessoas um senso de vitória” (GIL, 2007, p.211)

Robbins (2005, p.162) também conclui que, “Para funcionários com forte necessidade de aceitação social, os gerentes podem reconhecer publicamente suas realizações. Para reforçar a coesão e motivação dos grupos, pode-se celebrar o sucesso das equipes. Pode-se fazer uma festa para comemorar o sucesso da equipe”.

“Em um programa de remuneração variável, o pagamento é condicionado ao desempenho medido. Dessa forma torna-se um reconhecimento pelo trabalho, não somente um direito adquirido”. (MENEGON, 2012, p.43)

Neste sentido, Robbins (2005, p.173) acrescenta:

Planos de remuneração por unidades produzidas, incentivos salariais, participação nos lucros e participação nos ganhos são algumas das formas possíveis de programas de remuneração variável. [...] em vez de pagar o funcionário apenas por seu tempo de trabalho ou cargo exercido, uma parte da remuneração é baseia em alguma medida de desempenho individual e/ou organizacional.

“A medida que reconhecem neles os pontos fortes, fazendo críticas construtivas, estão contribuindo para que se empenhem a melhorar futuramente”. (GIL, 2007, p.211) “A valorização do empregado, por parte da empresa, fundamentase no reconhecimento do valor que o funcionário tem em si mesmo e no reconhecimento da sua relevância no contexto da obtenção dos fins específicos da organização”. (TAMAYO e PASCHOAL, 2003, p.45) “Recompensar um comportamento com o reconhecimento logo após a sua ocorrência, é o mesmo que estimular sua repetição”. (ROBBINS, 2005, p.162)

2.6 Fatores que desmotivam

“Se eu não tiver motivos pessoais para agir, sou uma pessoa desmotivada. O prefixo des- indica negação. Logo desmotivado é aquele que se encontra sem motivos para atuar”. (MARINS e MUSSAK, 2013, p.8)

De acordo com Tejada (2013, p. 12), “[...] vemos, hoje, tantas pessoas não se realizando, tanto pessoal quanto profissionalmente. Por quê? Porque as pessoas não perseveram em busca de seus objetivos; na maioria das vezes, desistem em função da primeira dificuldade, não vão em frente. E é por isso que as pessoas estão tão desmotivadas hoje em dia”.

Segundo Sobral e Peci, (2013, p.325) “[...] cabe aos administradores determinarem o nível de desempenho e fazer com que esse nível de desempenho seja

possível de alcançar (para não desmotivar) ”.

Na visão de Tejada (2013, p.17) “ a falta de aprendizado é um dos fatores que mais desmotiva as pessoas no ambiente de trabalho”. “A discrepância entre a realidade percebida pela pessoa desmotivada e a realidade concreta gera uma atitude interior de ameaça que pode, na maioria dos casos, instalar uma reação defensiva contra tudo e todos [...]”. (BERGAMINI, 1998, p.16)

Entende-se que a desmotivação é um processo que vem aos poucos e precisa ser parada para não comprometer a motivação inicial o que segundo Bergamini (1998, p.16) “[...] trata-se de um processo não muito longo que ao final de três ou quatro meses leva ao esgotamento da antiga energia motivacional com a qual se começou a trabalhar [...]”.

“Em resumo, a falta de motivação para um grande número de funcionários no trabalho porque eles veem um fraco relacionamento entre seus esforços e o desempenho”. (ROBBINS, 2003, p.28)

De acordo com Bergamini (1998, p.17), “Ao distorcer a realidade as pessoas passam a enfrentar sérias ambivalências que lhes são altamente desgastantes. Em tais circunstâncias, cada uma delas, de um lado, é dirigida por suas fantasias pessoais que são a cristalização das percepções falsas e que levam também aquilo que se chama de falsa motivação”.

“Se você quiser funcionários motivados, será preciso fazer o que for necessário para fortalecer esses relacionamentos”. (ROBBINS, 2003, p.28) “[...] utilize todo o potencial das pessoas, um dos aspectos que causa grande desmotivação é notar que você pode fazer muito mais pela empresa e não te dão essa oportunidade”. (TEJADA, 2013, p.26)

“Com a desmotivação pelo trabalho, as pessoas tendem a se concentrar nas reivindicações e expectativas por maiores salários e melhores condições de trabalho como meio de compensar a insatisfação e o descontentamento com a tarefa”.

(CHIAVENATO, 2009, p.210) “Também se nota que um grande fator de desmotivação no ambiente de trabalho ocorre porque as pessoas não estão trabalhando na sua verdadeira vocação, ou seja, não gostam da sua função”. (TEJADA, 2013, p.18)

2.7 Como alcançar a motivação

Segundo Tejada, (2013, p.13) "[...] é fundamental que saibamos aquilo que verdadeiramente nos motiva, nos realiza pessoal e profissionalmente e aquilo que fazemos com maior competência.

"A motivação no trabalho, por exemplo, manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com presteza e precisão as suas tarefas e persistir em sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado". (TAMAYO e PASCHOAL 2003, p.35) "cada pessoa tem seu próprio sistema cognitivo, suas percepções, seus valores pessoais e suas motivações, constituindo um padrão pessoal de referência que torna bastante pessoal e singular sua interpretação das coisas". (CHIAVENATO, 2009,p.63) Os colaboradores "buscam situações em que possam assumir a responsabilidade de encontrar soluções para os problemas, receber rápido o feedback para saber se estão melhorando e estabelecer metas moderadamente desafiadoras". (ROBBINS, 2005, p. 138) "um gerente interessado na formação de um verdadeiro espírito de equipe deve apreciar a todos e não favorecer ninguém" (GIL, 2007, p.210). Na visão de Tejada (2013, p.14):

Então, enfatizo que, sem dúvida nenhuma, temos a capacidade de despertar a motivação de nossa equipe. Mas como a motivação pode ser despertada você vai me perguntar agora. Eu diria que o grande cerne da questão está na liderança.

A verdadeira liderança tem o dom de despertar a motivação nos colaboradores. O verdadeiro líder faz com que sua equipe faça com prazer aquilo que precisa ser feito.

De acordo com Sobral e Peci (2013, p.329) "Em um mundo organizacional, em que a identidade das pessoas é definida pelo trabalho, a satisfação em sua realização é um motivador para a grande maioria das pessoas".

Neste sentido entende-se que para os funcionários alcançarem a satisfação no trabalho a qualidade de vida no trabalho é muito importante. "A qualidade de vida no trabalho, [...] afeta atitudes pessoais e comportamentos relevantes para a produtividade individual e grupal, como: motivação para o trabalho". (CHIAVENATO, 2010, p.488) "Um trabalho que vale a pena para uma pessoa pode não valer para outra. Um salário pode ser excelente para um e medíocre para outro é importante que a empresa considere essa disparidade de percepções ao planejar ações para QVT. (ROSSETE, 2015, p.151)

“[...]O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis avançados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições[...]”. (CHIAVENATO, 2010, p.487)

2.8 Como o administrador pode motivar seus colaboradores

Antes de falarmos sobre o administrador vamos enfatizar os conceitos de administração, como visto em fundamentos da administração. De acordo com Silva (2008, p.5), “Existem quase tantos conceitos de administração quanto livros sobre o assunto. Todavia, a grande maioria das definições de administração compartilha uma ideia básica: a administração está relacionada com o alcance de objetivos por meio de esforços de outras pessoas”.

“Os objetivos do funcionário e os da organização não são os mesmos[...] O administrador deve tentar compatibilizar os objetivos de ambos. Essa tarefa complexa é conhecida como motivação”. (SOBRAL e PECI 2012, p.98)

Segundo Silva (2008, p.204), “[...] se um gerente deseja melhorar o trabalho de uma organização, deve dar atenção ao nível de motivação de seus participantes, encorajando seus assistentes e subordinados ao direcionamento dos esforços para o alcance dos objetivos e metas da organização”.

Neste sentido, de acordo com Sobral e Peci (2013, p.318) “O desafio do administrador é canalizar esses esforços individuais para o alcance das metas organizacionais, buscando a melhoria do desempenho dos indivíduos no cargo”.

Para Jardeweski (2014, p.47) “O esforço do funcionário pode ser inspirado pelas recompensas (como o aumento de salário, promoção e bônus) e pelo fato de saber que, para conseguir essas recompensas, deve se esforçar”.

De acordo com Robbins, (2005, p.164) “[...] por meio do envolvimento dos funcionários naquelas decisões que lhes dizem respeito e do aumento de sua autonomia e controle sobre o próprio trabalho, eles se tornarão mais motivados[...]”.

“Para maximizar a motivação na força de trabalho diversificada de hoje, a gerência precisa pensar em termos de flexibilidade. [...]São necessárias diversas recompensas para motivar os funcionários com necessidades tão variadas”. (ROBBINS e DECENZO, 2004, p.216) “Os programas de envolvimento podem oferecer aos funcionários uma motivação intrínseca, aumentando as oportunidades de

crescimento, responsabilidade e envolvimento com o trabalho em si”. (ROBBINS, 2005, p.166)

De acordo com Silva, (2008, p.215), “A chave da motivação está em reestruturar significativamente os cargos, para que sejam desafiadores e recompensadores, que provoquem oportunidades crescentes para realização, responsabilidade, crescimento e reconhecimento.”

“Se os funcionários sofrem com excesso de rotina, uma alternativa é usar o rodízio de tarefas [...] ele reduz o tédio e aumenta a motivação através da diversificação das atividades dos funcionários”. (ROBBINS, 2005, p.167) De acordo com Sobral e Peci (2013 p.328):

Com base nas teorias anteriormente analisadas, algumas técnicas motivacionais podem ser aplicadas ao desenho do trabalho individual, [...]: Rotatividade de cargo: refere-se à movimentação sistemática dos funcionários de uma tarefa para outra, como forma de reduzir os efeitos alienantes da excessiva simplificação do trabalho. Expansão de cargo: consiste na expansão horizontal do trabalho por intermédio da adição de tarefas novas e mais abrangentes ao cargo, de forma a aumentar o desafio e a variedade ao trabalhador. Enriquecimento de cargo: incide na adição de responsabilidades de planejamento e avaliação à simples execução de um trabalho, de forma a alinhar os motivadores materiais com motivadores psicológicos e emocionais, como autonomia, reconhecimento, aprendizagem e oportunidades de carreira.

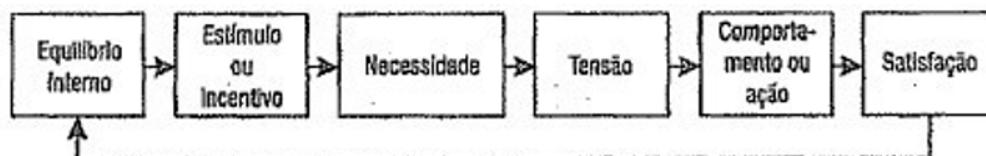
“A Administração Científica baseava-se na concepção do homo-economicus, segundo a qual o comportamento do homem é motivado exclusivamente pela busca do dinheiro e pelas recompensas salariais e materiais do trabalho”. (CHIAVENATO 2014, p.119). Seguindo essa linha “Algumas empresas pagam acima do mercado. Pagar melhor significa atrair funcionários mais qualificados e mais motivados a ficar na empresa”. (MENEGON, 2012, p.43)

Chiavenato (2009, p. 56),

O ciclo motivacional começa com o surgimento de uma necessidade. A necessidade é uma força dinâmica e persistente que provoca comportamento. Toda vez que surge uma necessidade, esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio. Esse estado leva o indivíduo a um comportamento, ou ação, capaz de descarregar a tensão ou de livrá-lo do desconforto e do desequilíbrio. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, a descarga da tensão provocada por ela. Satisfeita

a necessidade, o organismo volta ao estado de equilíbrio anterior, à sua forma de ajustamento ao ambiente. O ciclo motivacional está esquematizado na Figura 0.0.

Figura 0.0 Etapas do ciclo motivacional envolvendo a satisfação da necessidade.



(Fonte: Chiavenato, 2009)

3 METODOLOGIA

No desenvolvimento deste artigo científico/acadêmico, utilizou-se o método de pesquisa bibliográfica sobre o tema, o estudo foi realizado através de livros digitais.

“A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental”. (CERVO, 2007, p.60)

Baseando-se na pesquisa bibliográfica, foi feito um estudo em obras de autores renomados e que entendem do assunto, para mostrar a motivação dos indivíduos dentro das organizações, como por exemplo, como ele pode ser motivado ou o porquê da desmotivação no ambiente organizacional.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

A partir de pesquisas realizadas em sites e livros, buscou-se mostrar a importância da motivação no ambiente organizacional, e como ela pode trazer benefícios tanto para as organizações quanto para os colaboradores.

Como visto neste artigo, a motivação tem influência direta no ambiente organizacional e na organização como um todo, é um dos assuntos mais pesquisados em estudos sobre comportamento organizacional, a intensidade, direção e persistência das ações e esforços de um colaborador tem equivalência com a motivação que nele existe, assim como todo comportamento humano.

Cada ser humano tem uma maneira de motivar-se, é possível que gestores possam auxiliar neste processo de despertar a motivação no indivíduo, contudo, a motivação é intrínseca algo íntimo, cada um conhece suas necessidades e encontra uma maneira de despertar-se, a motivação é um contínuo processo de satisfação e necessidades individuais, neste processo individual as pessoas recorrem a conhecer a si mesmo e identificar a própria motivação.

Pessoas motivadas geram impacto positivo e imensurável nas organizações, pois um funcionário motivado diariamente trabalha melhor, tem iniciativas, proatividade, responsabilidade e procura melhorar a cada dia tanto no âmbito profissional quanto em questões pessoais.

A motivação interfere no comportamento humano, o indivíduo motivado se esforça mais para alcançar seus objetivos pessoais e profissionais, funcionários motivados andam alinhados com os interesses da empresa, por isso cada vez mais gestores buscam meios de motivar seus funcionários para que usem a motivação na direção dos interesses da organização. Sendo assim uma empresa que não possui funcionários motivados, consequentemente não consegue alcançar seus objetivos organizacionais. Uma pessoa motivada produz muito mais, a motivação é responsável pela persistência do funcionário ao alcance de determinadas metas ou objetivos. “definimos motivação como a disposição de exercer altos esforços para alcançar os objetivos organizacionais, condicionada pela habilidade do esforço em satisfazer alguma necessidade individual” (ROBBINS e DECENZO, 2004, p. 203)

Em relação ao alcance dos objetivos organizacionais percebe-se que, muitas vezes o resultado esperado na produtividade pode ser alcançado, porém a qualidade que se esperava ter no processo pode ser afetada por motivos ligados a razões motivacionais, entre estas razões podemos citar, faltas, atrasos, turnover alto, salários

baixos, afastamentos entre outros, estes fatores impactam diretamente na imagem da empresa lá fora, perdendo a atratividade de novos funcionários.

É de extrema importância que os gestores saibam como auxiliar no despertar da motivação em seus colaboradores, com o objetivo de que a partir disso se criem benefícios para empresa, e consequentemente para eles mesmos. A realização das atividades no trabalho quando feitas com foco e determinação, resultam em objetivos qualitativamente mais alcançáveis.

Por meio deste estudo podemos entender que o indivíduo pode ser motivado através de suas necessidades, o gestor pode e deve implementar ações que cooperem para o auxílio do despertar da motivação do funcionário, oferecendo algo que crie nele um desejo pessoal para alcançar tais objetivos.

Podemos observar que um indivíduo que persiste em determinada ação está motivado, pois está buscando satisfazer uma necessidade individual, porém com isso, o mesmo age alinhado com os objetivos organizacionais para conseguir alcançar esta necessidade, lutando por aquilo que deseja. Muitas vezes quando o indivíduo tem uma necessidade que não foi satisfeita, dentro dele gera uma espécie de tensão algo que de alguma forma o estimula a agir para que esta tensão diminua, fazendo com que o mesmo seja motivado para suprir esta necessidade.

Devido a importância no cotidiano dos indivíduos a motivação tem sido estudada em diversas áreas, no resultado desses estudos surgiram as teorias da motivação. Essas teorias têm o objetivo identificar e analisar os fatores que estimulam o comportamento dos indivíduos, como uma ferramenta para compreender as atitudes que tornam as pessoas motivadas. Muitas empresas se beneficiam das teorias da motivação, assim, atraindo e retendo talentos, estimulando a alta produtividade e garantindo a satisfação de seus colaboradores na organização.

A teoria das hierarquias de Maslow defende que o comportamento do indivíduo é motivado de dentro para fora, ou seja, por necessidades do próprio indivíduo, com isso ele destacou 5 tipos: Necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de estima e por último, mas não menos importante, necessidades de Auto - realização.

Esta teoria mostra que o indivíduo busca primeiramente as necessidades fisiológica, como alimento por exemplo, depois que satisfeita essa necessidade ele parte para a próxima, e assim sucessivamente, até que alcance seus objetivos, claro que muitos não conseguem suprir todas essas necessidades descritas por Maslow, mas sim buscam alcançá-las. Com isso podemos observar que essas necessidades precisam ser supridas para que haja motivação do indivíduo.

Falando um pouco sobre a teoria X e Y, podemos notar que MCGregor propôs que a Teoria X negativa e a Teoria Y seria positiva, ele observou o comportamento dos gerentes, e como tratavam seus funcionários, conclui-se que a opinião dele se baseia em suposições positivas e negativas, com isso podemos analisar que nenhum gerente pode ser classificado como X ou como Y.

A Partir disso podemos observar que de um modo geral os gerentes ou gestores podem ter um pouco de X e Y em si, mas com certeza o mais interessante é que exaltem mais a Teoria Y que seria a positiva, pois assim o gerente consegue desenvolver um engajamento maior com seus colaboradores, de modo que todos saiam ganhando, claro que nem todos os gestores e colaboradores são comprometidos com a organização, é importante as pessoas em cargos de gestão saber dosar bem a quantidade de X e de Y para que consigam manter o trabalho e o respeito de seus colaboradores e organização.

Com a teoria motivação-higiene de Herzberg, verifica-se que é possível identificar dois tipos de ações que influenciam o estado de motivação, são eles: fatores motivacionais e fatores de higiene. Nota-se que quando o funcionário é valorizado, por exemplo com reconhecimento ou realização (fatores motivacionais), ele se sente muito satisfeito, ou seja, motivado; logo quando não tem um bom relacionamento com seus supervisores e condições de trabalho ruins por exemplo (fatores de higiene), se sentem insatisfeitos. “É por meio de fatores como responsabilidade, reconhecimento e progressão na carreira que os funcionários se sentem satisfeitos e motivados para o desempenho”. (SOBRAL e PECI, 2013, p.322)

Percebe-se a partir disso, que quando as pessoas se sentem satisfeitas com o trabalho isso geralmente está relacionado a resultados positivos referentes ao trabalho em si, a tarefa desenvolvida. Quando estão não-satisfeitas com o trabalho na maior parte está relacionado a fatores negativos do ambiente organizacional, podemos observar que o local de trabalho, a forma como somos tratados, a forma como o gestor se comunica com seus funcionários pode influenciar muito no desenvolvimento individual de cada um. “Com base nos levantamentos empíricos, constatou que, quando as pessoas se sentiam insatisfeitas com seus serviços, preocupavam-se com o ambiente em que estavam trabalhando e que, quando se sentiam satisfeitas, isso se devia ao trabalho propriamente dito” (Gil, 2007, p.207)

Podemos observar que as teorias nos mostram que a motivação é muito importante para a organização, pois com ela é possível obter um alto índice de desenvolvimento do funcionário, pois o funcionário que tem gerentes que buscam incentivar o trabalho dele de forma positiva, sentem-se notados, e com isso permanecem motivados por mais tempo, tentando alcançar suas próprias necessidades individu-

ais, e também com o apoio do gestor os objetivos organizacionais.

As organizações precisam dos funcionários para alcançarem seus objetivos, e os funcionários das empresas para alcançar os seus, porém os funcionários passam grande parte da sua vida dentro das organizações para adquirir o seu sustento, com o passar dos anos o funcionário que está na mesma organização, mas não consegue crescer, não consegue melhorias, ele se desgasta, tornando-se desmotivado, com isso produz menos, ou em um ritmo mais lento, pois não vê motivos para buscar mais. Já funcionários que veem na organização oportunidades de crescimento, que recebem premiações, benefícios, etc. Eles estão sempre motivados a buscar sempre mais, pois sabem que quanto mais se dedicarem mais vão ser reconhecidos e terão mais oportunidades dentro da organização. “As organizações não funcionam por si mesmas. Elas dependem de pessoas para dirigi-las e controlá-las e para fazê-las operar e funcionar” (CHIAVENATO, 2009, p. 46)

Quando um indivíduo está sem vontade de fazer alguma coisa, desanimado, sem estímulo para prosseguir em busca de seus objetivos, pode-se dizer que este indivíduo está desmotivado. A desmotivação indica o contrário de motivação, indica negação. Sendo assim uma pessoa que está desmotivada, está sem motivos para a ação.

De fato, identificando os fatores que causam a desmotivação dos funcionários e tomando as tratativas corretas, pode ocasionar um aumento na produtividade e motivação dos funcionários. É um ponto positivo para os gestores quando ocorre a identificação dos fatores desmotivacionais e na sequência tomem iniciativa para a resolução adequada.

Por isso as empresas precisam ter a frente gestores comprometidos, que respeitem seus funcionários e os motivem a cada dia, tratando todos de igual para igual, e não gestores autoritários que buscam amedrontar o funcionário para chegar ao alcance determinada meta, ninguém é feliz sendo humilhado constantemente, a organização que tem a sua frente um ótimo gestor certamente alcançará seus objetivos, em conjunto com seus colaboradores.

O reconhecimento é sem dúvida algo muito importante na motivação do indivíduo, isto não significa somente recompensar o colaborador, vai muito além disso, um elogio, que parece ser algo simples, ajuda e muito na motivação deste colaborador pois quem não gosta de ser elogiado pelo que faz bem feito? Isso aumenta a autoestima e como resultado traz grandes recompensas para ambos. Claro que um pacote de recompensas também é um fator muito importante para demonstrar este reconhecimento para com o funcionário, se essas recompensas forem alinhadas com as necessidades dos funcionários resultará na satisfação do mesmo e

certamente trará ótimos resultados para a empresa. “Em primeiro lugar, reconheça o trabalho bem-feito; elogie sinceramente o trabalho diferenciado; as pessoas precisam ser reconhecidas por aquilo que fazem; isso tem haver com autoestima e produz resultados fantásticos.” (TEJADA, 2013, p.26)

O gestor deve ficar atento às habilidades de cada funcionário para que se for preciso, recolocá-lo em uma função que esteja de acordo com essas habilidades, dar abertura para que o colaborador possa mostrar o que pode oferecer em possíveis situações para ajudar na melhoria do trabalho. Assim eles podem assumir responsabilidades e oferecer soluções para os problemas. O gestor deve passar o feedback rapidamente para que o funcionário saiba se está no caminho certo, e com isso alimentar cada vez mais esta motivação.

Tratar todos de forma igualitária, sem favoritos, mostra que o gestor é realmente um líder e que está ao lado de seus funcionários para alcançar os objetivos de ambos, o resultado disso será certamente positivo, pois a organização terá uma equipe engajada, motivada, que trabalha para alcançar as metas organizacionais e consequentemente as próprias, tornando um ambiente agradável de se trabalhar, e se tornando uma empresa competitiva, pois se destaca com seu trabalho em equipe e sua excelência.

Percebe-se que empresas que pensam no bem-estar de seus funcionários, pagam acima da média, fazem treinamentos de tempos em tempos, oferecem a capacitação necessária, investem na liderança, pois há uma grande diferença em chefe e líder, pois o chefe somente dita as regras, manda fazer, e um líder acompanha de perto o desenvolvimento, ele compartilha seus conhecimentos, ele coloca a mão na massa, ele impulsiona com essas atitudes os colaboradores a fazer sempre mais e com qualidade. “A medida que reconhecem neles os pontos fortes, fazendo críticas construtivas, estão contribuindo para que se empenhem a melhorar futuramente” (GIL, 2007, p. 211).

A motivação como podemos observar ao longo deste artigo é muito importante tanto para a organização quanto para os colaboradores, o contrário acarreta consequências não benéficas nos objetivos dos envolvidos do meio organizacional. Sabe-se que o fraco relacionamento entre gestores e funcionários ocorre a desmotivação, seja na comunicação, no tratamento cordial dos indivíduos envolvidos, na desvalorização na mão de obra dos funcionários. Neste sentido os colaboradores acabam tendo sentimentos e atitudes controversos ao que a organização espera. “Em resumo, a falta de motivação para um grande número de funcionários no trabalho porque eles veem um fraco relacionamento entre seus esforços e o desempenho”. (ROBBINS, 2003, p.28)

A desmotivação é o contrário da motivação, resume-se que a pessoa desmotivada está em estado de negação, desanimada, desinteressada em continuar a fazer um bom trabalho. Diante disso, sabe-se que é fundamental o trabalho para evitar a desmotivação de pessoas nas organizações.

Hoje as pessoas estão cada vez mais insatisfeitas com a tão sonhada realização profissional e pessoal. Muitos sonham com a mudança de cargo na empresa, casa própria, carro novo, a nova graduação, cada indivíduo tem seus propósitos na vida. E essa insatisfação ocorre porque as pessoas não têm mais aquela vontade de lutar por seus objetivos, a garra de trabalhar e estudar constantemente para realizar-se, e infelizmente acabam desistindo na primeira oportunidade.

Nota-se que os fatores que desmotivacionais podem desencadear reações contrárias aos objetivos organizacionais, pessoas em cargos de gestão tem planejamentos, anos de estudos para que seus subordinados entreguem um bom trabalho e justamente esses fatores podem fazer com que os resultados esperados sejam adversos.

Para melhorar este cenário, podemos observar que buscar meios de alcançar a motivação são fatores importantes, é preciso estudar o que motiva cada indivíduo, para conseguir a realização pessoal e profissional.

O administrador pode buscar maneiras de motivar seus colaboradores de forma que os objetivos da organização sejam atingidos, assim como, as expectativas dos colaboradores. Podem usar de benefícios, como bônus por resultados, recompensas e até mesmo elogios, para que o colaborador sinta essa vontade de trabalhar cada vez mais, com qualidade e foco nos resultados, com isso a empresa ganha, pois, seus objetivos são alcançados, mas também o colaborador vê seus esforços sendo reconhecidos, o que o deixa cada vez mais motivado a trabalhar mais e com qualidade.

5 CONCLUSÕES

Este artigo teve início buscando responder a relevância do tema que se trata da influência que a motivação individual implica no ambiente organizacional, nos resultados esperados de cada colaborador e por consequência nos resultados da organização como um todo. No decorrer do artigo concluímos que a motivação é um assunto que tem ligação direta com o rendimento profissional e empresarial,

ela influencia o comportamento organizacional no nível dos esforços direcionados para o alcance de objetivos.

Visto a necessidade de se aprofundar no assunto conseguimos identificar quais os fatores influenciam positiva e negativamente a motivação no indivíduo, através do estudo e comparação de conceitos e teorias elaboradas por autores dedicados a responder questões que nos auxiliam na gestão empresarial.

Constatamos que a motivação nasce em uma liderança eficiente e fatores como a qualidade de vida no trabalho, a compatibilidade entre objetivos (empresa e colaborador), as recompensas e a satisfação de necessidades individuais influenciam positivamente na criação de motivação. E fatores como objetivos inatingíveis, falta de aprendizado, desperdício de potencial e insatisfação com a função exercida influenciam negativamente o nível de motivação individual.

Buscamos responder a relevância do reconhecimento como forma de motivar, percebendo que é muito importante que os gestores implementem formas de reconhecimento na organização, para que desperte motivação nos colaboradores. Pois uma vez que o colaborador perceba que os esforços estão valendo a pena, ele investe em uma dedicação gradativa em busca desse reconhecimento, gerando um ciclo motivacional.

Realizamos o estudo de maneira clara e objetiva buscando auxiliar a prática da gestão mapeando e reunindo os mais importantes conceitos e fatores relacionados à motivação, que nos foram ensinados no decorrer do curso. Identificamos uma vasta quantidade de conceitos e conteúdos relacionados ao tema, principalmente nos materiais disponibilizados e livros indicados para estudo nas disciplinas escolhidas como base para este artigo. Ao longo da construção do estudo ultrapassamos dificuldades acadêmicas, aprendemos muito sobre trabalho em equipe e fizemos uso da razão e pensamento crítico para decidir o melhor conteúdo a ser abordado no trabalho.

Após analisarmos este artigo podemos concluir como futuras administradoras que a motivação sempre será importante para as organizações, mesmo com o passar dos anos ela sempre estará atrelada aos colaboradores.

Portanto no âmbito da gestão devemos sempre implementar ações que possam despertar motivação na equipe que vamos administrar, com isso os funcionários trabalharão mais felizes e dedicados em suas funções. Nós como administradoras vamos nos realizar profissionalmente ao ver que conseguimos aplicar o conhecimento adquirido através deste estudo na nossa vida profissional, pois com certeza irá colaborar para o nosso sucesso.

Concluimos que através de uma gestão de qualidade é possível gerar motivação e consequentemente colaborar com o sucesso de uma empresa.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos*, São Paulo: RAE: Revista de Administração de Empresas, 1990. Disponível em: https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S0034-5901990000200003.pdf Acesso em: 8 mar. 2021.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *A difícil administração das motivações*. São Paulo: RAE: Revista de Administração de Empresas. 1998. v. 38, n.1. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v38n1/a02v38n1.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

CAMARGO, Denise de. *Psicologia organizacional*. 2. ed. reimp. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC. 2012.

CERVO, Amado Luiz.; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. *Metodologia científica*. 6. ed. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. 9. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

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

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração*. 9ª ed. Barueri: Manole, 2014.

GIL, A.C. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. 1. ed. 7. Reimpressão. São Paulo: Atlas, 2007.

JARDEWESKI, Cley Jonir Foster.; JARDEWESKI, Gustavo Luiz Foster. *Técnicas e métodos de avaliação de desempenho*. Curitiba: Inter Saberes, 2014. Livro eletrônico.

MARINS, Luiz.; MUSSAK Eugenio. *Motivação: do querer ao fazer*. Campinas, SP: Papyrus 7 Mares, 2013. (Coleção Papyrus Debates) 1.713 Kb; PDF. Livro eletrônico.

MENEGON, Leticia Fantinato. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Brasil, 2012.

ORSI, Ademar. *Remuneração de pessoas nas organizações*. Curitiba: Inter Saberes, 2015. Livro eletrônico

ROBBINS, Stephen. P. *A verdade sobre gerenciar pessoas*. Tradução Celso Roberto Paschoa. Revisão técnica Carlos E. Mariano da Silva. São Paulo: Pearson Education, 2003.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. Tradução técnica Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P.; DECENZO, David A. *Fundamentos da administração: conceitos essenciais e aplicações*. 4. ed. Tradução Robert Brian Taylor. Revisão técnica Reinaldo O. da Silva. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROSSETTE, Celso Augusto. Segurança do trabalho e saúde ocupacional. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

SILVA, Reinaldo O. da. Teorias da administração. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOBRAL, Filipe.; PECI Alketa. Fundamentos da administração. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2012.

SOBRAL, Filipe.; PECI, Alketa. Administração: teoria e prática no contexto brasileiro. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2013.

TAMAYO, Alvaro.; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. RAC: Revista de Administração Contemporânea. 2003. v.7. n. 4. Disponível em: <https://rac.anpad.org.br/index.php/rac/article/view/252/255>. Acesso em: 8 mar. 2021.

TEJADA, José. Motivação e liderança como fatores estratégicos de sucesso: você pode fazer a diferença na organização. Caxias do Sul, RS: Educs, 2013.

VIZEU, Fabio, Teorias da administração: origem, desenvolvimento e implicações (série tudo sobre administração). Curitiba: Inter Saberes, 2019. Livro eletrônico

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Flaiza Pereira da Hora / RA:1811483

Millena Karoline Gomes da Silva / RA:1810521

Patricia Teles Cordeiro Ferreira / RA:1813923

Tiago Rafael Carrasco / RA: 1814526

Artigo

GESTÃO EMPRESARIAL: DESENVOLVIMENTO DO
E-COMMERCE E SEUS DESAFIOS NA PANDEMIA DA
COVID-19

Curso

ADMINISTRAÇÃO

GESTÃO EMPRESARIAL: DESENVOLVIMENTO DO E-COMMERCE E SEUS DESAFIOS NA PANDEMIA DA COVID-19

Flaiza Pereira da Hora / RA:1811483

Millena Karoline Gomes da Silva / RA:1810521

Patricia Teles Cordeiro Ferreira / RA:1813923

Tiago Rafael Carrasco / RA: 1814526

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário UniDomBosco. e-mail: flaiza20@hotmail.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia, Especialista em Prospecção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador dos cursos de Ciências Econômicas, Empreendedorismo e Logística-EaD e Professor dos cursos presenciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: A pandemia da Covid – 19 teve início em dezembro de 2019, com o seu primeiro caso do vírus no hospital de Wuhan - China e depois se espalhou por diversos países do mundo, gerando instabilidade e medo para pequenos e grandes negócios. Em meio à crise, as empresas precisaram buscar formas de permanecer no mercado em um cenário de intensa instabilidade e incerteza intensificadas com o lockdown. Sem o público na praça os anúncios nas mídias sociais se tornam o cenário perfeito para que empresas, de forma remota e digital possam desenvolver-se, e continuar a movimentar a economia não só local, mas mundial. Nesse cenário tornou-se viável a venda através de mídias sociais gerando condições de sobrevivência em meio à crise. O impacto na sociedade ainda não pode ser medido, mas a busca pelos termos deste trabalho cresceu vertiginosamente. Além de buscar, muitas empresas começaram a se mover, em uma ou mais dessas áreas. Notou-se que, empresas que investiram em mídias sociais através do e-commerce e na participação em marketplaces obtiveram mais procura pelos clientes pois disponibilizaram a segurança e facilidade de comprar sem sair do conforto de suas casas. O principal objetivo, portanto, foi colocar uma lente corretiva sobre essas estratégias e, estabelecer um percurso de implantação, de modo que cada empreendedor, em cada empresa, consiga entender este novo momento e, criar um espaço de reflexão e discussão para

o aprendizado mútuo.

Palavras chave: Empreendedorismo, Pandemia, Economia, Inovação.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças sociais e tecnológicas crescem e evoluem tão rapidamente, que hoje o que para muitos parecia ser algo futurístico ou até mesmo impossível, se torna algo comum no nosso dia a dia. Nesse cenário cada vez mais evoluído, mais ágil, prático e ansioso por mudanças e novidades, a evolução tecnológica é inevitável, se fazendo cada dia mais presente, mais necessária e indispensável.

A Pandemia pela COVID-19 é a prova de como a tecnologia se tornou um dos fatores mais importantes para as empresas, ela deixa de ser uma ferramenta e passa a ser essencial às organizações, desde as multinacionais que enfrentaram uma realidade de lockdown e isolamento social com medidas restritivas, aos microempreendedores que precisaram se adaptar drasticamente. Alguns deles encontram no “e-commerce”, no marketing digital, no delivery e em tantos outros meios a solução para essas mudanças.

O mercado está cada dia mais volátil e instável, e a pandemia é a prova viva de como essas mudanças podem acontecer de forma trágica, rápida e global. Para a empresa manter-se viva e em crescente desenvolvimento, são necessárias algumas medidas como o conhecimento básico de administração de empresas. As dificuldades de desenvolvimento de algumas empresas nos mostram a instabilidade dos negócios, sendo assim, como as empresas devem se adequar e mudar as estratégias para conseguir enfrentar essa nova realidade?

A elaboração do presente trabalho se deu a partir de pesquisas referentes aos impactos da Pandemia pela COVID-19 nas micro e pequenas empresas, com a finalidade de denotar a importância de ter o desenvolvimento das áreas de gestão financeira, empreendedorismo, marketing e a inteligência de mercado como instrumento de gestão nesse momento. O objetivo principal é detalhar as transições que as organizações têm enfrentado nos dias atuais, e trazer soluções de como as empresas podem agir e aprender com o mercado atual, reinventando-se para lidar com essas transformações.

Portanto, fica o questionamento: Será que é possível empreender trazendo lucratividade às empresas mesmo em tempos de crises globais? Será que em uma visão atual e futurista é possível ganhar e ver uma nova oportunidade não apenas na situação atual, mas também no futuro que ainda deve trazer muitas mudanças

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem por objetivo circunstanciar as mudanças e dificuldades no mercado trazidas pela pandemia da covid-19. O comércio, que está cada dia mais instável, acaba dificultando as empresas a manterem-se em crescente desenvolvimento, causando assim, dificuldades para a economia. Os métodos usados pelas organizações para reagir a essas mudanças definirá entre empresas fortes e desenvolvidas, e as que fecharão as portas, por isso, faz-se necessário algumas medidas como: pesquisa de mercado, gestão financeira, inovações empreendedoras e uma estratégia de marketing.

2.1 INTELIGÊNCIA DE MERCADO

2.1.1 ORIGEM

O início da pesquisa de mercado no Brasil se desenvolveu em decorrência da crise do café de 1930, através do interesse pelas preferências dos consumidores e das mudanças que o mercado precisou enfrentar para superá-la. A crise de 1930 enfrentada pelo Brasil naquela época, encontrou na pesquisa de mercado uma arma eficiente para combater a dificuldade, e ainda hoje é uma das estratégias mais efetivas para superar a crise econômica trazida pela covid-19, que por se tratar de um processo contínuo, se enquadra perfeitamente nos desafios enfrentados diante desse novo cenário de Pandemia. “Mudanças no mercado são um alerta inicial para oportunidades ou problemas em potencial.” (IZIDORO, 2015, p.19).

2.1.2 DEFINIÇÃO

Define-se planejamento estratégico como sendo, “Identificação, coleta, análise e disseminação de informações de forma sistemática e objetiva e seu uso para assessorar a gerência na tomada de decisões relacionadas à identificação e solução de problema (e oportunidade) de marketing.” (MALHOTRA, 2011, p.45).

De acordo com Borschiver (2016, p. 17) ,

planejamento estratégico é o processo administrativo que proporciona sustentação metodológica para se estabelecer a melhor direção a ser seguida pela empresa, visando ao otimizado grau de interação com os fatores externos -não controláveis- e atuando de forma inovadora e diferenciada.

Já na visão de Izidoro, “Pesquisa de marketing é a identificação, a coleta, a

análise e a disseminação sistemática e objetiva de informações” (IZIDORO, 2015, p. 15). A análise de mercado e as informações obtidas por ela são fundamentais para o sucesso e engajamento de uma organização, ela é essencial para o embasamento na tomada de decisão, que só é possível por meio do planejamento. “O foco do planejamento é fornecer aos gestores e sua equipe uma ferramenta que os munície de informações para tomada de decisão, ajudando-os a atuar de forma proativa, antecipando-se às mudanças que ocorrem.” (BORSCHIVER, 2016, p. 17)

Izidoro explica que, “a pesquisa de marketing é um conjunto de ações realizadas para aprimorar as tomadas de decisão relacionadas à identificação e à solução de problemas ou ao aproveitamento de oportunidades em marketing.” (IZIDORO, 2015, p.16), dessa forma, conclui-se que a inteligência de mercado é uma ferramenta do marketing usada pela liderança da organização, na captação de dados, planejamento e controle do mercado para tomada de decisão, e resolução de problemas.

2.1.3 ELABORAÇÃO DO PLANEJAMENTO

A primeira estratégia deve ser a definição do problema, como diz Foggetti, “A primeira etapa pode ser mais complexa do que se imagina, pois inclui definir o ‘problema’ e o que se espera como resultados.” (FOGGETTI, 2020 p. 135) Em seguida, Izidoro afirma que, “Depois que a oportunidade ou o problema tenha sido identificado, a empresa realiza uma pesquisa de solução do problema. Em geral, vários tópicos são analisados, tais como segmentação, produto, fixação de preço, comunicação/propaganda, distribuição, entre outros.” (IZIDORO, 2015, p.20). Chegou-se então à solução que foi muito bem proposta por Foggetti, ele atesta que, “Finalmente, é a hora de apresentar os resultados das pesquisas e as sugestões de mudança e recomendações. O dado em si não diz nada... O importante é saber o que fazer com esse dado, como interpretá-lo e que ações propor para que a organização se beneficie com essa informação.” (FOGGETTI, 2020, p. 139).

Então como conseguir essas informações? A pesquisa de mercado é a estratégia usada para coleta das informações necessárias para organização destacar-se no mercado, ela também auxilia a resolução de questões como as citadas por Mady (2014, p.13),

- Ambiente de mercado De que outras formas nossos clientes podem satisfazer suas necessidades? Quais são as tendências econômicas para os próximos meses/anos? O comportamento dos nossos clientes está mudando? As exigências legais do nosso mercado estão se alterando ao longo do tempo? Há novas exigências legais em relação aos nossos produtos?

- Perfil do público-alvo Pertencem a que faixa etária? Onde moram? Quanto recebem de salário? Exercem quais profissões? Quais seus hobbies? Tem filhos?
- Canais de distribuição: Onde devemos distribuir nossos produtos? Os canais de distribuição para nossos produtos e serviços estão mudando?
- Produto Que produtos devemos disponibilizar no mercado? Qual é a embalagem mais adequada para eles?
- Preço que preço devemos cobrar pelo produto? Qual é a elasticidade dos preços dos nossos produtos? Como nossos clientes responderão às mudanças de preços dos nossos produtos? Que políticas de preços adotaremos? Qual é a importância do preço na seleção das marcas?
- Promoção Quanto devemos investir em promoção? Que tipos de mídias devemos utilizar?
- Controle Qual é a participação de mercado da empresa? Os clientes estão satisfeitos com nossos produtos e serviços? Como nosso serviço é avaliado? Como os clientes avaliam nossa marca?

Com as respostas obtidas a partir dessas perguntas obtém-se o foco do planejamento estratégico.

2.1.4 POSICIONAMENTO ESTRATÉGICO

O objetivo de toda organização, é manter-se no mercado, uma vez estabelecidas elas almejam um destaque no mundo dos negócios. A credibilidade de uma empresa ou organização depende exclusivamente de seu posicionamento,

Conforme posto por Mady (2014, p.13),

O cenário de intensa competição criou não só clientes cada vez mais exigentes, mas também a crescente diversidade de produtos, serviços e mercados, que estão a cada dia mais maduros, mesmo que se expandam na mesma velocidade que no passado. Desse modo, desenvolver produtos e serviços que atendam às necessidades e aos desejos dos clientes é fundamental para que as empresas permaneçam no mercado. Para conhecer tais necessidades e desejos e implementar estratégias que lhes atendam, os administradores necessitam de informações sobre os ambientes de marketing e, essencialmente, sobre seus clientes, pois, independente do tamanho da empresa, todas enfrentam o mesmo problema: a necessidade de informações.

Dessa forma, a fidelização do cliente é a melhor estratégia para alavancar uma organização, como definiu Izidoro, “Um dos principais objetivos do marketing é identificar e satisfazer as necessidades dos clientes, responsáveis pela manutenção e sucesso da empresa.” (IZIDORO, 2015, p.25).

Azevedo e Ferreira alertam que, “Se o cliente não perceber a empresa como uma fonte confiável, se não enxergar reais benefícios no relacionamento com a organização ou se sentir que ela não é de fato aquilo que tenta transparecer, é bem possível que os resultados não sejam bons.” (Azevedo e Ferreira, 2015 p. 47)

Em síntese, podemos citar Izidoro (2015, p.15),

As ações de marketing de uma empresa, portanto, não resultam da simples iniciativa dos diretores de marketing, pois são feitas com base em pesquisas de marketing. Essas pesquisas procuram identificar os desejos e as necessidades dos consumidores, e são consideradas em qualquer planejamento dessa área. Em termos mercadológicos, inventar algo genial não tem valor se não for desejado pelos consumidores ou se não atender a uma necessidade desse grupo.

Em conclusão, é essencial estar atento aos desejos dos consumidores, e às mudanças que o cenário mercadológico vem trazendo atualmente. Como colocou

Azevedo e Ferreira, (2015 p. 54)

Essas mudanças nos remetem à ideia de maior conexão entre os indivíduos, o que acaba por diminuir, de certa forma, as fronteiras existentes na comunicação entre as empresas fornecedoras de produtos e os seus consumidores. Tais mudanças impactaram e transformaram a sociedade, fazendo emergir novas tendências adaptadas pelo marketing e desencadeando essas tendências tecnológicas. Por esse motivo, sabe-se que os consumidores de hoje estão cada dia mais bem informados e que é cada vez mais difícil conquistá-los e, por consequência, fidelizá-los.

Por isso é muito importante a conquista contínua do cliente, pois um cliente satisfeito é a garantia da fidelização do seu comércio. “Para uma organização reter sua competitividade ela necessita ser vista pelo mercado como tendo uma vantagem competitiva. Esse atributo decorre da capacidade de gerar valor para o cliente por meio de seus produtos.” (GOMES e BRAGA, 2004, p. 18).

2.2 A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO FINANCEIRA

A Gestão financeira tem como objetivo realizar de forma analítica e crite-

riosa todas as atividades financeiras de uma determinada organização. Garantindo o crescimento organizacional, buscando os menores custo benefício e potencializando sua rentabilidade financeira empresarial. Para Neves (2018, p. 18) “O grande desafio é trazer para nós a responsabilidade pelo progresso e pelo fracasso, e acreditar que a outra parte irá comprar a nossa ideia de empreendimento, desde que a nossa proposta seja suficiente completa e viável.”

2.2.1 ECONOMIA MUNDIAL E PERDAS ECONÔMICAS:

Mercado financeiro, pandemia, covid, volatilidade das bolsas, são palavras que marcaram o ano de 2020 e até o presente momento, passando a fazerem parte do nosso cotidiano. Para o Banco do Brasil (Brasil, 2020), “O ano de 2020 foi marcado por inúmeros desafios em decorrência da pandemia do novo Coronavírus e ficará marcado na história do mercado financeiro.”

O susto decorrente da pandemia sobre o novo coronavírus vem causando impactos econômicos assimétricos, por suas variações de acordo com o nível de sensibilidade e vulnerabilidade dos países. Para o BRASIL (2020), “cabe a ele garantir o funcionamento dos mercados financeiros, quando esses mercados não estão funcionando de forma adequada, tendo fortemente impacto econômico no Brasil.” Porém, acabam afetando a macroeconomia dos Estados e a microeconomia de suas cadeias mundiais de produção e consumo. Para Moraes (2020, p. 15), “O mercado financeiro é um dos mais importantes mercados do mundo”.

Segundo Seleme (2012, p. 21) “O conhecimento na área financeira pode auxiliar as pessoas, tanto no lado profissional quanto também no lado pessoal.” Porém, os efeitos causados pela pandemia do novo coronavírus, sobre a economia global, são apontados em grande escala pela falência de microempreendedores.

Atualmente, empresas estão passando por um momento difícil e um desafio de se manterem no mercado, devido a pandemia do Covid-19. Segundo BRASIL (2020), esse vírus teve início em dezembro de 2019, com o seu primeiro caso do vírus no hospital de Wuhan - China e consequentemente se espalhando por diversos países do mundo.

No entanto, “o momento atual exige dos empreendedores um nível de auto controle financeiro trazendo inúmeras implicações para os negócios como: A redução de clientes nos comércios; A redução da produção nas indústrias; A redução do quadro de funcionários; Entre outras que poderão ocorrer.” (SEBRAE, 2020). Gerando um impacto na economia por falta de material na produção de produtos, dificuldade para comprar dos produtos e dificuldades para os microempreendedores

em vender a mercadoria.

O princípio da pandemia foi marcado por suas condutas iniciais e pela demora de medidas contra a prevenção e diminuição do vírus, afetando de modo complexo os micro empreendedores e grandes empresas em suas tomadas de decisões. “É importante nesse momento planejar e traçar o destino das empresas de forma que tenham um plano de ação em mãos.” (SEBRAE, 2020).

Diante de tal situação, percebe-se que os empreendedores tiveram que se reinventar mediante a instabilidade que se encontra para poder trabalhar e seguindo os decretos imposto de acordo com cada cidade e município. Segundo BRASIL (2020) “Para a diminuição do impacto causado pelo novo coronavírus no Brasil, vem sendo adotadas medidas fundamentais para o funcionamento dos mercados de finanças sem abrir mão da sólida estabilidade do Sistema Financeiro Nacional (SFN), tomando algumas cautelas para assegurar a boa margem de liquidez.”

A inovação mediante a essa crise se torna indispensável através das vendas online, aplicativos de entregas e o bom relacionamento de seus clientes “fidelidade”, “A internet é um exemplo grande de conexão entre cliente e fornecedor, podendo ser facilmente acessado por milhões de dispositivos com acesso a ela e suas vantagens são inúmeras.” (STEFANO, 2016, p. 25).

Se aplicarmos as ferramentas corretas, as restrições vão se esvaindo e o sistema empresarial tende a crescer e se movimentar por si só, gerando um aumento da lucratividade através de meios alternativos de trabalho. Segundo Seleme (2012, p. 30) “O maior desafio da gestão é transformar os recursos disponíveis em progresso para o microempreendedor, podendo ser colocado como “fator de lucratividade para a empresa”.

2.3 EMPREENDEDORISMO E INOVAÇÃO

Com a evolução tecnológica, tudo mudou. Com a proximidade da crise econômica, muitos consumidores perderam o emprego e o crédito no mercado, de modo que consumidores e empresas passaram por grandes dificuldades (FABRETE, 2019, p. 122).

As redes automatizadas tiveram um crescimento considerável no ambiente dentro das organizações, que iniciaram um novo modelo de operação, onde o trabalho está alinhado com o novo contexto empresarial (FABRETE, 2019, p. 122).

Segundo IBGE (2021), “O desemprego em 2020 bateu recorde em 20 es-

tados do país, aumentou de 11,9% em 2019 para 13,5%, a maior registrada pelo PNAD, desde 2012. O Nordeste ficou com a maior média e a menor, no Sul do país.”

Em um ano o número de pessoas com emprego no país, reduziu 7,3 milhões, atingindo menos da metade da população em idade para trabalhar que estava “empregada” no país. Os mais jovens são os que mais sofrem pelo desemprego entre os demais grupos (IBGE, 2021)

“Para os profissionais que não finalizaram o ensino médio completo (23,7%), o desemprego foi superior aos demais. Já os profissionais com o ensino superior incompleto, a taxa foi maior que o dobro comparada a profissionais com o ensino superior completo.” (IBGE, 2021).

“A inovação é um dos fatores importantes na validação da abertura de um novo empreendimento, mas suprir a necessidade de um cliente é tão ou mais importante quanto inovar. Não adianta inovar em produto, processo, serviço ou modelo de negócio se todo o esforço não suprir a necessidade e desejo do cliente” (FABRETE, 2019, p. 56)

Para estabelecer uma relação de confiança de um negócio e público desconhecidos é necessário estabelecer uma relação de fidelidade para manter uma empresa forte e saudável o suficiente para ter longevidade. Alguns empresários acreditam que construir uma relação com o cliente é importante, mas é necessário ter a certeza que uma comunidade não se cria, mas estimula que ela aconteça. E isso é importante porque é ela que vai sustentar e salvar sua iniciativa (JÚNIOR, 2014, p. 19).

“Alguns empreendedores consideram que mudanças valiosas para o seu negócio aconteceram durante a pandemia da covid-19. Essa foi a percepção na pesquisa do Sebrae de aproximadamente 30% dos participantes sobre a ótica nos pequenos negócios. Outros 18% acreditam que o pior já passou. Os animados com as novas oportunidades são 13% e 43% apontaram muitas dificuldades para manter o negócio/empresa.” (SEBRAE, 2020).

Alguns exemplos de inovações que mostram, em um curto espaço de tempo, empreendedores e inovadores que impactam, em larga escala, a vida de várias pessoas no país. “inovar implica refletir e aplicar novos valores e satisfação para os clientes e é um processo contínuo que engloba testes de resolução de problemas.” (HENRIQUES, 2019, P. 103).

Inovação, em qualquer área, tem significativos benefícios, e depende da capacidade de solução e eficácia em um problema específico, mobiliza recursos e desenvolve iniciativas/soluções de preferência em larga escala.(FABRETE, 2019, p.

88). Uma pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI) mostra que as soluções inovadoras serão decisivas para o país enfrentar os efeitos do pós-pandemia, entre as mais de 400 empresas ouvidas durante a pesquisa, 83% afirmam que precisarão de mais inovação para crescer ou mesmo sobreviver no mundo pós-pandemia.

A inovação tecnológica tem sido o grande diferencial do desenvolvimento econômico no mundo. O processo empreendedor pode ser dividido em quatro fases: Inovação, evento inicial, implementação e crescimento. Elas são influenciadas por fatores pessoais, sociológicos, organizacionais e de ambiente, (FABRETE, 2019, p. 179).

A inovação é um dos fatores importantes na validação da abertura de um novo empreendimento, mas suprir a necessidade que um cliente possua se torna tão igual ou superior a inovar. (FABRETE, 2019, p. 180).

2.4 DESAFIO DO MARKETING E AS ESTRATÉGIAS EM MEIO A PANDEMIA

As principais diferenças entre o marketing tradicional e o marketing digital são as ferramentas de comunicação e distribuição de informações por eles utilizadas. O marketing digital não pretende substituir o marketing tradicional. “Pelo contrário, ambos devem coexistir, com papéis permutáveis, ao longo do caminho do consumidor.” (KOTLER, 2017, p. 69)

O mundo digital trouxe diversas mudanças na sociedade, isso inclui as atividades de marketing, que de acordo com a nova época teve que acompanhar as mudanças tecnológicas na maneira de atrair seus clientes. Segundo Torres (2015, p. 61), “A internet se tornou um ambiente que afeta o marketing de sua empresa de diversas formas, seja na comunicação corporativa, seja na publicidade, e continuará afetando o marketing mesmo que você não invista um centavo nela.”

“ele prega que você precisa conquistar a atenção de seus clientes gerando um interesse genuíno, e não comprar essa atenção na forma de um anúncio de mídia caro... trata-se de vender sem parecer que está vendendo, oferecendo valor na forma de conteúdo, de benefícios para aquele cliente” (PINHEIROS, 2016, p.66)

Alguns dos fatores que influenciam de forma positiva o marketing digital

diz respeito a maior eficiência na entrega de resultados, posicionamento superior no mercado, maior facilidade de comunicação com clientes e formas inovadoras de promover valor. Para Azevedo e Júnior (2015, p. 60) “É um trabalho que visa a fidelização do cliente, à avaliação imediata do impacto das estratégias de comunicação utilizadas e à melhoria do relacionamento empresa-cliente de forma dinâmica.”

2.4.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

Um dos maiores benefícios da mídia social é a maneira interativa de estabelecer e manter relacionamentos com os clientes, é possível criar um diálogo e passar sua mensagem de uma maneira que seja percebida e que seja recíproca.

Na visão de Assad (2016, p. 58):

que a internet já dominou o mundo não é novidade, mas essa nova realidade digital na qual vivemos mudou nossas relações e as formas de comunicar algo. As ações de comunicação tiveram que se adaptar e se reinventar para acompanhar o ritmo do mercado e continuar atingindo seu público-alvo, que não está mais na frente da TV ou folheando jornais, mas sim diante de uma nova tela várias horas por dia.

É importante para uma empresa ter um perfil nas redes sociais, é através dessa ferramenta que o empreendedor fica a par da satisfação, dos desejos e dos problemas que o aproximam do cliente. Segundo Assad (2020, p. 12) “Antes Uma empresa se comunicava de modo unilateral com o consumidor, com baixas expectativas de retorno. Hoje é preciso gerenciar diversos canais para monitorar a forma como o cliente vê a empresa, pois a opinião dos usuários constrói a imagem da marca.”

As redes sociais é um meio de expressar um estilo de vida, o espírito das mídias sociais vai além de conversarmos com nossos amigos ou da coleção de amigos que fazemos em cada uma dessas ferramentas, elas são uma parte de nossa identidade. “Hoje vivemos em um mundo totalmente novo. A estrutura de poder está passando por mudanças drásticas. A internet, que trouxe conectividade e transparência às nossas vidas” (KOTLER, 2017, p. 16).

Uma simples postagem em uma rede social, website ou blog, pode promover ou prejudicar a imagem de uma marca no mercado. Isso se dá, devido à grande troca de informações entre os usuários das redes em todo o mundo. “É comum nos remetermos à satisfação do cliente em relação a qualidade de produtos e serviços prestados, porém, em um mundo tecnologicamente globalizado isso deixou de ser diferencial e tornou-se obrigação das empresas que pretendem manter-se no comércio.” (OLIVEIRA, 2021, p. 37).

As redes sociais trouxeram grandes mudanças de comportamento para toda a humanidade, na forma de se relacionarem, na rapidez com que se trocam informações, influenciando pessoas e despertando interesses que elas nem sabiam que tinham. “A internet, sobretudo a mídia social, facilitou essa grande mudança fornecendo as plataformas e as ferramentas.” (KOTLER, 2017, p. 19).

3. METODOLOGIA

Para elaboração do artigo foi empregada a pesquisa bibliográfica, assim como a realização de buscas por publicações que contemplassem o tema abordado; A base de referências de dados foram: Sebrae (<https://www.sebrae.com.br>), Ministério da Saúde (<https://www.gov.br/saude>), Banco central (<https://www.bcb.gov.br>), a biblioteca virtual Person (<https://plataforma.bvirtual.com.br>), o Google Acadêmico (<https://scholar.google.com.br>) e IBGE (<https://www.ibge.gov.br>). Na base de dados Google Acadêmico foram utilizadas fontes de pesquisa como, “Empreendedorismo na Pandemia”, “Formas de empreendimento em momentos de crises”, “Marketing” e “e-commerce”; Na base de dados da plataforma da biblioteca virtual Pearson foram selecionadas “livros de referências no mercado atual” com ano base 2004 a 2021; Na base de dados do Sebrae foi realizada pesquisa sobre “Gestão financeira”; Na base de dados do Ministério da saúde foi realizada pesquisa sobre “A atual situação da Pandemia e seu início”; Na base de dados do Banco Central foram realizados métodos de pesquisas sobre “Os impactos causados no mundo das finanças”, “Atual situação”, e “O mercado financeiro”; Na base de dados do IBGE “O desemprego”, e

“dados informativos sobre a pandemia”.

O tipo metodológico utilizado foi a pesquisa bibliográfica, define-se tipologia como, “uma divisão das possíveis modalidades de pesquisa.” (CASARIN, 2012, P. 31), a pesquisa bibliográfica, que caracteriza-se no, “uso de artigos, teses, dissertações, livros etc, escritos por outros autores sobre o tema em questão. Nesse tipo de pesquisa, é possível verificar o que já foi produzido em estudos anteriores a respeito do assunto.” (CASARIN, 2012, P. 48).

Assim admite-se por pesquisa bibliográfica o método de pesquisa utilizado para obter fundamentação, no levantamento de dados a partir da análise de fontes secundárias. Com os dados obtidos a partir dessas análises, foram utilizados mé-

todos de filtros como já descrito anteriormente, que fizeram dar início a descrição e desenvolvimento de todo o conteúdo presente no artigo. Inicialmente buscou-se verificar os itens como: títulos, autores e ano de publicação, em seguida foram separadas todas as informações de acordo com cada área apresentada no decorrer do artigo como: inteligência de mercado, gestão financeira, empreendedorismo e inovação, e marketing.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

A constante volatilidade do mercado financeiro, devido a pandemia da covid -19, marcaram o ano de 2020 e até o presente momento, tem causado muitas perdas tanto para empreendedores quanto para trabalhadores, como se não fosse suficiente preocupar-se com a concorrência, mão de obra, matéria prima e tantos outros fatores que influenciam o dia a dia de uma organização, a crise gerada pelo novo coronavírus intensificou a instabilidade dos negócios trazendo mudanças no mercado, na economia, na saúde, na educação, aumento dos custos, diminuição da demanda assim como da lucratividade, e dificuldades na importação e exportação de produtos, levou muitos empreendedores a perceber como a tecnologia é essencial para as empresas, em seu modo de trabalhar, atender e divulgar suas marcas segundo o Banco do Brasil (Brasil, 2020), “O ano de 2020 foi marcado por inúmeros desafios em decorrência da pandemia do novo Coronavírus e ficará marcado na história do mercado financeiro.”

A tecnologia digital veio para ficar não só no meio social, entre outros tantos meios, conforme Kotler (2017, p.19) nos fala que “A internet, sobretudo a mídia social, se tornou a principal ferramenta para o mundo dos negócios, tornando o modo de vender mais ágil, e de fácil acesso para o público.”. Essas mudanças trazem para dentro de seus empreendimentos formas de superar as barreiras da pandemia. Pensando nos desafios que os empreendedores precisam enfrentar para que o mercado volte a funcionar plenamente, são necessárias algumas medidas como: a pesquisa de mercado atual para minimizar risco e identificar oportunidades de negócio, a gestão financeira e orçamentária para diminuição dos riscos econômicos, as inovações do empreendimento para realizar entregas de valores que satisfaçam a necessidade do cliente e uma boa estratégia de marketing para atrair o público.

As dificuldades de desenvolvimento de algumas empresas para venderem seus produtos e se manterem no comércio nos mostram a instabilidade dos negócios,

sendo assim, surgindo algumas alternativas de como as empresas devem se adequar e mudar para avançarem, mesmo em meio ao caos sendo através do fortalecimento da tecnologia, do atendimento, e do E-commerce, encontrando uma alternativa para se fortalecerem e permanecerem ativas no mercado.

O empreendedorismo durante crises e meios de empreender acompanhando a

tecnologia. Conforme Fabrete (2019, p.56) nos fala que “A inovação é um dos fatores importantes na validação da abertura de um novo empreendimento, mas suprir a necessidade de um cliente é tão ou mais importante quanto inovar. Não adianta inovar em produto, processo, serviço ou modelo de negócio se todo o esforço não suprir a necessidade e desejo do cliente.”

O avanço tecnológico é algo inerente ao empreendedor, conforme Ferreira (2021, p.20) nos fala que “É importante frisar que tantas mudanças e aprimoramentos tecnológicos tem por missão ou pelo menos deveria ter- prover os produtos e serviços mais eficientes possíveis, o que implica construir experiências de consumo mais agradáveis...” Esse processo de evolução nada mais é do que a busca pela simplificação e inovação de processos, ou aprimoração de algo já existente.

Alguns empreendedores consideram as mudanças algo muito valioso para os negócios, muitas dessas empresas se reinventaram totalmente, aplicando a inovação tecnológica e o planejamento, aumentando a receita no “novo normal”. Restaurantes, por exemplo, que tinham como receita principal o cliente in loco, viram no delivery um mercado que, até então, era pouco explorado. Através de plataformas de delivery, muitos empreendedores souberam aproveitar o momento para mudar a forma de vender, expandindo, assim, sua receita.

A Inovação fez com que muitas empresas se reinventassem para aproveitar este momento, empresas de plataformas que interligam fornecedores, entregadores e clientes conseguiram superar a crise. O mercado nunca mais será o mesmo após estas empresas. Conforme Izidoro (2015, p.19) nos fala que “Mudanças no mercado são um alerta inicial para oportunidades ou problemas em potencial.” Elas vieram para ficar e para revolucionar o mercado que há muito conhecemos. hoje, podemos facilmente ter acesso a empréstimos, pagamentos, investimentos, pedir qualquer tipo de comida com uma entrega mais rápida e mais em conta, estando no conforto de nossas casas, já não precisamos mais ir até o fornecedor, pedimos serviços e conseguimos ver a avaliação dos clientes que já contrataram.

Empresas de porte pequeno, médio e grande estão se reinventando e com isso conquistando cada vez mais mercado e clientes que jamais imaginaram alcan-

çar se tivessem permanecido com o comércio tradicional, Uma pesquisa da Confederação Nacional da Indústria (CNI), feita pelo Instituto FSB Pesquisa em junho de 2020, mostra que as soluções inovadoras serão decisivas para o país enfrentar os efeitos do pós-pandemia, entre as mais de 400 empresas ouvidas durante a pesquisa, 83% afirmam que precisarão de mais inovação para crescer ou mesmo sobreviver no mundo pós-pandemia.

A inovação tecnológica coloca sua empresa em posição de destaque, um exemplo é a apple que conquistou um mercado que antes era dominado pela blackberry que apesar de ter ganho o mercado com uma das maiores inovações e trazer ao mundo a primeira de muitas versões de um smartphone, e mesmo tendo sido conhecida por possuir uma visão inovadora, ela optou por não aderir a tela touchscreen, por considerá-la insegura acabou perdendo espaço para a apple e acabou fechando as portas, já a apple mantém até hoje uma posição de destaque no mercado graças ao seu caráter inovador e tecnológico, outro exemplo é a Netflix que começou como uma empresa de locação de filmes e acabou conseguindo o papel de destaque no mercado com a ideia de streaming. Junto com o auxílio da internet, as empresas fortalecem-se através da digitalização dos processos, da tecnologia, do home office, e do E-commerce, as novidades tecnológicas, abre muitas oportunidades de comercialização e negócios. Hoje pessoas de qualquer lugar do mundo podem obter produtos por meios tecnológicos em apenas alguns cliques.

Com a ajuda da tecnologia, e um bom planejamento, empreendedores de diversos ramos têm fácil acesso às ferramentas necessárias para ultrapassar barreiras e crises. O Planejamento Estratégico é uma metodologia usada para análise de informações e funciona como um guia que permite ao empreendedor escolher o melhor caminho para que seu empreendimento alcance os melhores resultados possíveis, tudo isso baseado em um contexto fidedigno em que se encontra a organização. Através do planejamento estratégico é feita a identificação do problema, a coleta, análise e disseminação das informações necessárias para uma tomada de decisão consciente e estratégica.

O primeiro passo para um bom planejamento é a identificação do problema e da gravidade do mesmo, pode-se dizer que é uma análise do terreno a ser percorrido para verificação do potencial empreendimento. O problema principal no momento, é a pandemia para os comércios, ela vem trazendo mudanças para os mercados e uma realidade de grandes centros comerciais, industriais, entre outros, todos fechados. Gerando mudança nos interesses de consumo, aumento dos custos e dificuldades na importação e exportação de produtos e matérias primas. “Alguns empreendedores consideram que mudanças valiosas para o seu negócio aconteceram durante a pandemia da covid-19. Essa foi a percepção na pesquisa do Sebrae

de aproximadamente 30% dos participantes sobre a ótica nos pequenos negócios. Outros 18% acreditam que o pior já passou. Os animados com as novas oportunidades são 13% e 43% apontaram muitas dificuldades para manter o negócio/empresa.” (SEBRAE, 2020).

O próximo passo é pesquisa de mercado, que tem por objetivo fazer o

levantamento do máximo de dados e informações sobre uma empresa, nessa etapa deve ser levado em conta o mercado em que se está inserido, quem são seus concorrentes e quais são seus pontos fortes e fracos, assim como seus nichos, fornecedores, clientes e público alvo, os canais de distribuições, preço do produto, e o produto sem si, quanto mais informação e mais específicos os dados forem menor será o grau de incerteza, assim como a sua margem de erro. Assim será possível identificar previamente as oportunidades e dificuldades, ganhando mais tempo trazendo segurança na hora de tomar decisões.

Após o planejamento estratégico e a pesquisa de mercado, é hora de analisar as informações reunidas. Com os dados obtidos as organizações conseguem transformar toda a estrutura da empresa, trazendo um novo jeito e conceito de se trabalhar. Por meio da internet as empresas podem divulgar seus produtos e serviços e dessa forma poder sair na frente de outros pequenos comércios, microempreendedores e empresas.

O setor de marketing digital se tornou uma dos principais meios de sobrevivência e criatividade para as empresas. Fazendo com que novos clientes sejam atraídos por meios de divulgação dos produtos, e os clientes fiéis permaneçam comprando. “inovar implica refletir e aplicar novos valores e satisfação para os clientes e é um processo contínuo que engloba testes de resolução de problemas.” (HENRIQUES, 2019, p.103). Durante esse período foi preciso inovar e demonstrar toda a importância da marca para os consumidores, como também garantir as vendas dos produtos e serviços, tendo uma realidade de recursos financeiros reduzidos e com a tendência de visar o lucro futuro para a empresa sendo atualmente, o melhor caminho para manter seu relacionamento com clientes e parceiros comerciais.

Investir nos meios de comunicação online é o meio mais barato e abrange uma grande quantidade de público. E também são atitudes mais simples e rápidas de serem realizadas. Conforme Oliveira (2021, p.37) nos fala que “É comum nos remetermos à satisfação do cliente em relação à qualidade de produtos e serviços prestados, porém, em um mundo tecnologicamente globalizado isso deixou de ser diferencial e tornou-se obrigação das empresas que pretendem manter-se no comércio.” Sendo um dos maiores benefícios que a mídia social trouxe de forma que facilitou a maneira que se pode interagir, divulgar e manter relacionamentos

com os clientes através de uma plataforma digital. Aproveitar as plataformas digitais como Instagram, Facebook e Twitter passa a ser extremamente importante para os negócios, em meio à crise econômica mundial, para alguns passa a ser uma ferramenta de trabalho para divulgar seus produtos e aumentar os ganhos. A inovação e criatividade é um dos principais pontos a serem trabalhados conforme as mudanças acontecem. Tendo em vista, o avanço e a adaptação do mercado trazendo antes o que era impossível no que se tornou possível através de adaptações sendo realizado quase tudo de maneira remota.

É muito importante também, ter um bom conhecimento financeiro pode ajudar as empresas no momento atual a terem um nível de auto controle financeiro trazendo de certa forma inúmeros benefícios auxiliando as pessoas a sobreviver a uma crise financeira, seja ela qual for. a instabilidade ocorrida durante a crise da pandemia global atual despertou se a procura de como adquirir o conhecimento e ajudar a alavancar as vendas. O conhecimento financeiro pode ajudar aos comerciantes a como ter uma reserva de emergência e fazer com que essa reserva trabalhe para ajudar na alavancagem de valores atuais e futuros e também a empreender ainda mais através da busca do conhecimento dentro do seu negócio atual.

“O foco do planejamento é fornecer aos gestores e sua equipe uma ferramenta que os munície de informações para tomada de decisão, ajudando-os a atuar de forma proativa, antecipando-se às mudanças que ocorrem.” (BORSCHIVER, 2016, p.17). Se forem aplicadas de maneira adequada e correta, as restrições financeiras para o empreendedor vão ficando menores tendo em vista o crescimento da empresa e fazendo com que haja um capital de giro por si só, dessa forma objetivando o lucro financeiro e sua expansão futura e até mesmo estável. E são esses os grandes diferenciais, que definem entre as empresas que “quebram”, que fecham as portas quando se vem de cara com o problema, e as que ampliam seus negócios, aumentam suas vendas, abrem filiais, e mesmo em meio a uma pandemia mantém o seu posicionamento, aumenta sua visão de mercado, reagem de forma consciente ao problema, e buscam estar sempre a frente de sua concorrência dando o melhor aos seus clientes.

O objetivo de toda organização, é manter-se viva no mercado, mas no cenário atual apenas isso, já não é o suficiente e as que pensam assim, correm um grande risco de perder o seu espaço para concorrência. Antes o que era um mercado saturado na venda de produtos e serviços hoje se tornou um fator de sobrevivência entre as empresas. Por isso, é muito importante estar preparado para essas instabilidades e mudanças, acompanhar o mercado e sua demanda é essencial. Não pode-se esquecer também da fidelização do cliente, a conquista contínua do cliente é essencial para segurança no mundo dos negócios, ela deve ser o foco de sua organização, a fide-

zação é melhor e mais barata, divulgam e buscar novos clientes para o empreendimento, é a peça essencial para seu amadurecimento e crescimento contínuo, assim como auxilia a superar barreiras e alavancar as vendas, nenhum empreendimento cresce sem vender, por isso a satisfação do cliente é tão importante e deve estar sempre em primeiro lugar, oferecer-lhes serviços mais acessíveis e de qualidade é o que fideliza.

A pandemia nos deu um novo norte para a flexibilidade de como empreender em meio ao caos econômico, Silva já previa uma situação parecida quando disse que, “O atual ambiente de negócios exige uma gestão voltada para uma nova era de informação e conhecimento, requerendo assim uma estrutura organizacional flexível e adequada às demandas do mercado.” (SILVA, 2019, p. 84) Apesar da situação citada por ela não se tratar de uma crise global como a vivida, os cenários coincidem com a falta de orçamentos, dificuldades de empreender, crises econômicas, pânico geral da população, assim como tantas outras dificuldades nos ajudam a ver de forma forçosa o quanto a tecnologia pode ser útil e de como podemos reagir às mais diversas situações no meio do empreendimento. Conforme Silva (2019 p.86) nos fala que “A inovação tecnológica é considerada a principal incentivadora das atividades econômicas, determinando então o desenvolvimento como um todo.” Assim, a

tecnologia nos levou a criar aquilo que era impossível de se acontecer através da internet e do mundo digital, mas que acabou se tornando a oportunidade de alavancar-se em seus comércios e empresas, solucionando um grande problema atual de crise econômica devido a pandemia da Covid - 19, trazendo algo novo e criativo em um tempo necessário e que se faz presente em nosso dia-a-dia. A tecnologia tem se firmado e está a cada dia mais presente na nossa rotina, sendo uma nova oportunidade para os empreendedores jovens, e até mesmo para os mais experientes. É evidente a modernidade, a evolução e a inovação decorrente da necessidade, imposta pela sociedade cada vez mais presente e necessária nos tempos atuais.

5. CONCLUSÃO

Ao iniciar este trabalho buscou-se demonstrar como a tecnologia tem se tornado um fator importante de evolução principalmente no setor organizacional, empresas que foram tomadas pelo medo, insegurança e incertezas de uma crise mundial, puderam perceber na tecnologia meios e estratégias para superar as ríspi-

das transformações que invadiram o mercado. O principal objetivo da pesquisa foi apresentar estratégias administrativas para que as empresas possam empreender com segurança mesmo em situações de extrema instabilidade. Nesse cenário tornou-se viável a venda através de mídias sociais gerando questão de sobrevivência em meio a crise e o impacto na sociedade ainda não pode ser medido, mas a busca pelos termos deste trabalho cresceu vertiginosamente. Mais do que as buscas, porém, muitas empresas começaram a se mover nesse cenário, em uma ou mais dessas áreas. A passo para o engajamento e segurança da organização, o artigo teve a finalidade fazer com que empreendedores conseguissem pensar e agir de forma consciente e inovadora, e assim estar preparados para momentos como este de crises grandiosas. Percorrer essa jornada não é responsabilidade apenas da alta liderança das organizações, mas também dos líderes desses processos em cada empresa.

Durante a pesquisa, encontramos diversas dificuldades por ser um assunto muito novo e atual tentamos achar meios que ligassem a literatura moderna de tal situação pandêmica com a extensão do tema de crises econômicas, trazendo assim um alcance maior para empresas e situações. O tema foi bastante oportuno no sentido de que muitas empresas que não tinham por onde começar após uma crise de instabilidade, reestruturaram-se através da inovação do e-commerce, gerando uma lucratividade alta, tornando-se assim o exemplo perfeito do passo a passo descrito no artigo, quase como uma resolução das questões apresentadas, a demonstração clara do que encontrar no fim do caminho proposto. Buscou-se também baseasse no desejo dos consumidores e a nova demanda do mercado que também procuraram abrigo em um cenário epidêmico, cenário esse onde pessoas não podiam sair com a frequência, ou mesmo interagir com parentes e amigos, pois, tiveram sua socialização restrita devido a decretos e medidas de afastamento por questões de segurança. Descrevendo de modo literário o que nos apresentava de instabilidades atuais com fatos ocorridos no passado assimilando eventos históricos, crises econômicas e um aprendizado gerado em torno de todo o projeto, para trazer uma luz e um norte para agir com dificuldades futuras, sabendo que dificuldades virão, o importante é ultrapassá-las de forma consciente e segura.

Como futuros administradores prevíamos a seguinte situação contando que o mercado financeiro já previa uma crise econômica, todos que estavam ligados nas notícias puderam, estudar, averiguar e reaprender a como empreender através do cenário atual e instável. Muitos desses empreendedores não suportaram tal crise e se quebraram no meio do caminho, por outro lado, os tornam diferentes é a forma que estudam o mercado atual e suas necessidades poderiam se desenvolver com força e com a visão de aumentarem seus lucros atuais e futuros.

O objetivo desse projeto foi mostrar aos pequenos e grandes empreendedo-

res, que independente da crise atual ou global sempre tem uma maneira através de estudar sobre o assunto atual e futuro, com alguns pilares necessários como: inteligência de mercado que atua sobre a pesquisa dos produtos, clientes, concorrentes e mercado atual; a gestão financeira: onde atua sobre os valores atuais em caixa, valores futuros, instabilidades e estabilidades financeiras, gestão de custos atuais; o Empreendedorismo onde atua na área de análise de mercado, poder de compra e venda, análise dos produtos atuais e também o marketing onde passa a atuar de forma de reconhecimento sobre tal mercado, produto, prendendo a atenção de seus clientes através do meios de divulgação independentemente de internet ou físico. Por fim, concluímos que a internet veio para ajudar a inovar e a implementar, tanto o empreendedorismo, quanto o meio de comunicação entre comerciantes e clientes, abrindo um novo horizonte de vendas, negociações entre tantas outras formas de vender através de tal ferramenta. transmitindo ao leitor a possibilidade de fazer um rápido diagnóstico dos fatos literários e pesquisas realizadas cada uma em organização dos assuntos/conceitos abordados e saberá, da mesma forma, os próximos passos a seguir. Desejamos a todos os leitores uma brilhante jornada em todos os conceitos abordados, esperando que, de fato, tenhamos conseguido contribuir, informar e/ou nutrir com exemplos e boas referências para torná-la mais prazerosa.

REFERÊNCIAS:

- ADOLPHO, Conrado. Os 8Ps do marketing digital. São Paulo: Novatec Editora, 2010.
- Andrade, F. (30 de 03 de 2020). COVID-19: O impacto do novo coronavírus no e-commerce. Fonte: eccosys: <https://eccosys.com.br/>
- Assad, I. T. (2020). Web Marketing (marketing Digital). Contentus.<https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/186816>
- ASSAD; NANCY. Marketing de conteúdo: como fazer sua empresa decolar no meio digital. 1. Ed. – São Paulo: Atlas, 2016, p. 9, 10, 34.
- Azevedo, N. Q., Junior, A. B. (2015). Marketing digital: uma análise do mercado 3.0 - Curitiba: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/30493>
- BORSCHIVER, Suzana. Technology Roadmap: Planejamento Estratégico para alinhar Mercado-Produto-Tecnologia. [livro eletrônico]. Rio de Janeiro: Interciência Ltda, 2016. Biblioteca Virtual.
- BRASIL, Banco Central do. Promover o adequado funcionamento dos mercados e da economia. [S. l.], 2020. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/aces-soinformacao/medidasdecombate_covid19. Acesso em: 3 abr. 2021.
- BRASIL, Ministério da Saúde. Resposta nacional e internacional de enfrentamento ao novo coronavírus. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://coronavirus.saude.gov.br/linha-do-tema>

po/#dez2019. Acesso em: 3 abr. 2021.

BRASIL. Banco do. Relatório da Administração; [S. l.], n. 38, p. 1, 26 fev. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/banco-do-brasil-s/a-305413490>. Acesso em: 10 out. 2021.

BRITO, L. C. (12 de 2013). Marketing de Relacionamento na Internet: . Fonte: bdm: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/7325/1/2013_LaisaCaldasBrito.pdf

CASARIN, Helen de Castro Silva. Pesquisa Científica: da teoria à prática. [livro eletrônico]. Curitiba: Intersaberes, 2012. Biblioteca Virtual.

FABRETE, TERESA - EMPREENDEDORISMO <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/173412/pdf/4?code=dvIaCYGrRXWbg+2B2f1KH4Pl8AeFko7Ydt3+H-0CObe4CWI77LEOrVfElNaRMHJFrH+skBBk1p2mI CwH/QMsxkQ==>

FERREIRA JUNIOR, Achilles Batista; AZEVEDO, Ney Queiroz De - Marketing digital: Uma análise do mercado 3.0. [livro eletrônico]. Curitiba: Intersaberes, 2015. Biblioteca Virtual.

FERREIRA, Tecnologia e gestão financeira:reconstruindo a realidade [livro eletrônico]. Curitiba: Intersaberes, 2021. Biblioteca Virtual.

FOGGETTI, Cristiano. Comportamentodo consumidor e pesquisa de mercado.[livro eletrônico]. São Paulo : Pearson Education do Brasil, 2020. Biblioteca Virtual.

GOMES, Elisabeth; BRAGA, Fabiane Inteligência Competitiva: como transformar informação em um negócio lucrativo. Rio de Janeiro: Campus, 2004. [https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c3bc87b7cd3fc3f28745ce863a1bc2a2/\\$-File/30485.pdf](https://bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c3bc87b7cd3fc3f28745ce863a1bc2a2/$-File/30485.pdf) https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/e9/0f/e90fe4cf-c-400-4808-a4f6-0b1a7ff715d0/pesquisasobreinovaocom100lderempresariais.pdf Confederação Nacional da Indústria (CNI), Instituto FSB Pesquisa, <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/economia-colaborativa-a-tendencia-que-esta-mudando-o-mercado,49115f4cc443b-510VgnVCM1000004c00210aRCR D?origem=tema&codTema=1>

IBGE - Com pandemia, 20 estados têm taxa média de desemprego recorde em 2020<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30235-com-pandemia-20-estados-tem-taxa-media-de-desemprego-recorde-em-2020>

INDÚSTRIA , Confederação Nacional da. Agência de notícias da indústria. In: 83% das indústrias afirmam que precisarão de mais inovação para sobreviver no pós-pandemia. [S. l.], 2020. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/inovacao-e-tecnologia/83-das-empresas-afirmam-que-precisarao-de-mais-inovacao-para-sobreviver-no-pos-pandemia-apon-ta-cni/#>. Acesso em: 16 out. 2021.

IZIDORO, Cleyton. Análise e pesquisa de mercado. [livro eletrônico] São Paulo : Pearson Education do Brasil, 2015. Biblioteca Virtual.

JUNIOR, ACHILES - ITRENDS: UMA ANÁLISE DE TENDÊNCIAS E MERCADOS [livro eletrônico] São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2011. Biblioteca Virtual. tradução Opportunity Translations, edição original, em inglês, Basic marketing research: a decision-making approach, 3rd edition, São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2011.

KOTLER, Philip. Marketing 4.0: do tradicional ao digital. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

MADY, Eliane Batista. Pesquisa de Mercado. [livro eletrônico]. Curitiba: Intersaberes, 2014. Biblioteca Virtual.

MALHOTRA, N. K. Pesquisa de marketing: foco na decisão. [livro eletrônico] São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2011. Biblioteca Virtual. tradução Opportunity Translations, edição

original, em inglês, Basic marketing research: a decision-making approach, 3rd edition, São Paulo : Pearson Prentice Hall, 2011.

MORAES, Vinicius Diniz. Novas tecnologias aplicadas à gestão financeira. Curitiba, PR: Contentus, 2020. 15 p. v. 1. ISBN 978-65-5745-262-2. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/183498/pdf/0?code=Pjmc7WdFNS al2fuFGtaJTUImnzdKRw-Qdd6AM7t3LtCya26RMGOQTsB1UxeGrGL9iCRp4UmkY0ig KJzjO6mIoMw>. Acesso em: 3 abr. 2021.

NACIONAL, Sebrae. Gestão financeira em tempos de crise. In: Gestão financeira em tempos de crise. [S. l.], 17 abr. 2020. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/gestao-financeira-em-tempos-de-crise,af7868e2ce8f0710VgnVCM1000004c00210aR-CRD>. Acesso em: 3 abr. 2021.

NEVES, João Luiz Simões. Conquistando resultados superiores: A administração à luz das leis da ciência e da filosofia. 1. ed. São Paulo, Brasil: Labrador, 2018. 18 p. ISBN 978-85-93058-59-2. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/187431/pdf/0?code=jwItXIVABN7e x2axiTShQg0DJiXqY31ewOQedLE+zCDoy8HJLE-v96bm7BiBluKwzxm1VgGCq1agiQK gFPVqkpQ==>. Acesso em: 3 abr. 2021.

OLIVEIRA, D. M. (2021). Marketing Estratégico. Curitiba: InterSaberes. <https://plataforma.bvirtual.com.br/Acervo/Publicacao/187989>

OLIVEIRA, Paulo Cristiano de et al. A utilização das redes sociais em empresas de pequeno porte da cidade de São Paulo. XIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. São Paulo: 2012

PINHEIROS, BRUNO Empreenda sem fronteiras. São Paulo: Editora Gente, 2016, p.54, 66.

Podcast Sebrae: 8ª Pesquisa de Impacto registra melhora no quadro geral dos pequenos negócios - Economista comenta os principais pontos do levantamento e os desafios para superar este momento de crise econômica <http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn/uf/NA/podcast-sebrae-8-pesquisa-de-impacto-registra-melhora-no-quadro-geral-dos-pequenos-negocios,-7b54985409a75710VgnVCM1000004c00210aR-CRD>

QUEIROZ, L. S.; BERGAMO, F. V. M.; MELO, J. S. Validação de um Modelo Conceitual de Experiência de Compra Online para Consumidores Brasileiros. Revista Brasileira de Marketing, v. 15, n. 4, p. 524-539, 2016.

SELEME, Laila Del Bem. Finanças sem complicação. Curitiba, PR: Intersaberes, 2012. 1-30 p. ISBN 978-85-8212-768-1. Disponível em:

<https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/6109/pdf/0?code=fiX8xjxavf-CMjkC33Z+G/YIm6LaRxPDVH8sO/RrnF1JOKNT/4lreMzEpNks2T61CCOKC1M+NM-FWKL7 oA1u9SfA==>. Acesso em: 3 abr. 2021.

SILVA, Helena Henriques. Gestão da inovação e Competitividade [livro eletrônico]. São Paulo : Pearson Education do Brasil, 2019. Biblioteca Virtual.

Stefano, N., & Zattar, I. C. (2016). E-COMMERCE Conceitos, implementação e gestão. Curitiba: InterSaberes.

STEFANO, Nara. E-Commerce: Conceitos, implementação e gestão. Curitiba, PR: Intersaberes, 2016. 25 p. ISBN 978-85-5972-209-3. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/Leitor/Publicacao/39280/pdf/0?code=VewltH7ynwJd wAR4wtYCuViN/V3iSGPYkq/WxoHX1rVBLyiAa6wqjYo1A2xL1G8as+wtQVzsMxJzRgo +PqlfxQ==>. Acesso em: 3 abr. 2021.

TORRES, Claudio. A bíblia do marketing digital: tudo o que você queria saber sobre marketing e publicidade na internet e não tinha a quem perguntar. São Paulo: Novatec Editora,

2015.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Aline da Silva

Brenda Domakoski

Larissa Mandello

Victoria Cavalli Rodrigues

Cristiane Ribas

Isabel Cristina Bini

Artigo

VERIFICAÇÃO DE ALTERAÇÕES DA FUNÇÃO SEXUAL
EM MULHERES APÓS TRATAMENTO DE CÂNCER DE
MAMA.

Curso

FISIOTERAPIA

Curitiba | 2021

VERIFICAÇÃO DE ALTERAÇÕES DA FUNÇÃO SEXUAL EM MULHERES APÓS TRATAMENTO DE CÂNCER DE MAMA.

Aline da Silva ¹

Brenda Domakoski ¹

Larissa Mandello ¹

Victoria Cavalli Rodrigues ¹

Cristiane Ribas ²

Isabel Cristina Bini ²

Resumo: O câncer de mama é um dos cânceres mais comuns do mundo, acometendo mais os indivíduos do sexo feminino, dentre as sequelas do pós-tratamento oncológico a disfunção sexual está entre as principais, com uma prevalência de até 90%. Denota-se a importância de uma revisão de estudos que discutam a relação existente entre a disfunção sexual e o pós-tratamento de câncer de mama em mulheres. Objetivo: Verificar por meio de revisão bibliográfica as alterações da função sexual em mulheres no pós-tratamento de câncer de mama. Metodologia: O presente trabalho se constitui como uma revisão bibliográfica integrativa para qual foram realizadas buscas nas bases de dados LILACS, MedLine e Pubmed. Resultados: Com análise das bases de dados, aplicando os critérios de exclusão, atingiu-se 34 artigos na literatura científica. Após a leitura aprofundada de cada artigo, apenas 13 artigos atenderam especificamente os assuntos abordados no presente estudo. Conclusão: A incidência de disfunção sexual na mulher sobrevivente do câncer de mama é alta e a variação dos indicadores clínicos que influenciam a função sexual é significativa, logo se faz necessário mais estudos sobre o assunto para contribuir com o desenvolvimento do conhecimento sobre a disfunção sexual na mulher após o tratamento de câncer de mama.

Palavras chave: Câncer de mama. Disfunção sexual fisiológica.

1 Acadêmico(a) do Curso de Graduação em Fisioterapia – Centro Universitário UniDomBosco.

2 Professorado Curso de Graduação em Fisioterapia – Centro Universitário UniDomBosco.

1 INTRODUÇÃO

O câncer de mama é uma neoplasia sintetizada a partir da multiplicação de células que apresentam mutações genéticas, que irão realizar uma divisão celular desordenada, possuindo capacidade de formar metástases, gerando uma nova lesão tumoral a partir de uma lesão de origem (VAZ et al., 2015). A neoplasia se origina nas glândulas mamárias e com o avanço da doença ocorre a dissipação das metástases através do sistema linfático e circulatório (BELLE e SANTOS, 2014).

Bélle e Santos (2014) ainda explicam que os sintomas do câncer de mama é a presença de nódulos indolores que podem crescer de forma lenta ou rápida, poderá ser possível observar mudança de cor das mamas, reentrâncias, enrugamentos ou elevações de pele, bem como mudança do tamanho e formato, secreções mamilares e nódulos na região da axila ou proximal. Segundo Dias (2017), o diagnóstico da doença se obtém por meio de exames clínicos, sendo eles mamografia e exames laboratoriais.

Em uma esfera nacional, o câncer de mama acomete milhões de mulheres, sendo que grande parte delas só recorrem ao médico quando a doença já se encontra em um estágio avançado, isso faz com que as mesmas fiquem sujeitas a procedimentos cirúrgicos (CARVALHO e SALERNO, 2019). Por conta da necessidade de se submeter ao tratamento cirúrgico, há o surgimento de efeitos emocionais psicológicos e sociais que rondam o paciente (DIAS, 2017).

Quando a descoberta do câncer de mama é tardia, favorece o atraso do tratamento, aumentando o risco de mortalidade. Esse assunto coloca a ênfase no despertar da preocupação em uma escala global, já que 21% de todos os óbitos do mundo são advindos do câncer de mama (PRADO et al., 2020).

Segundo Globocan (2018), é um dos cânceres mais comuns, ocupando o segundo lugar em incidência e acomete mais os indivíduos do sexo feminino. Para o mesmo autor correspondem a cerca de 25% de todos os casos de cânceres diagnosticados nas mulheres. Segundo Rosenberg et al. (2014), este câncer também corresponde aos mesmos 25% dos casos de cânceres em mulheres de 20 e 39 anos.

Segundo o Instituto nacional de câncer (INCA, 2021) estima-se, no Brasil, para o ano de 2022 cerca de 66.280 novos casos, sendo um risco estimado de 61,61 casos a cada 100 mil mulheres. Segundo a American Cancer Society (2019), as mulheres têm risco de 12,3% de desenvolver o câncer de mama ao longo da vida, o que significa que uma em cada oito mulheres apresenta o risco de desenvolver a doença.

Segundo a American Cancer Society (2019), estima-se uma taxa de sobrevivência de 5 anos em 90% dos casos, e de 10 anos em 83% dos casos, isso deixa explícito como a taxa de sobrevivência vem aumentando de acordo com os avanços tecnológicos da medicina, bem como o incentivo do diagnóstico precoce. Conforme a taxa de sobrevivência vai aumentando, maior deve ser a condução de estudos para as sequelas que envolvem a qualidade de vida (QV) no pós-tratamento dessas mulheres. Uma área que vem recebendo uma atenção especial é a sexualidade (LEE et al., 2015 e JANKOWSKA et al., 2013).

A disfunção sexual, para Oberguggenberger et al. (2017), está entre as principais sequelas no pós-tratamento de câncer de mama, com uma prevalência bem variável de 23 a 85%, entre essas está descrito como sintomas a falta de desejo e interesse sexual, insatisfação com o próprio corpo, dor genital associada ao sexo, dificuldades em atingir a excitação e o orgasmo. O mesmo autor continua dizendo que especificamente o tratamento cirúrgico de mastectomia, causa uma alteração na visão da imagem corporal que a mulher passa a ter de si mesma, alterando também sua autoestima (OBERGUGGENBERGER et al., 2017). Tozatti (2021) acrescenta que a sexualidade é um quesito que recebe influência de diversos fatores, e terá importância na qualidade de vida, pois influencia diretamente a saúde física e mental das pacientes.

Abrangendo o conhecimento referente ao câncer de mama, bem como a incidência de mulheres que são afetadas pela morbidade sexual após o tratamento e todas as alterações na qualidade de vida que esses podem trazer, este estudo analisou a prevalência da disfunção sexual em mulheres no pós-tratamento de câncer de mama.

O objetivo desse trabalho foi o de verificar por meio de revisão bibliográfica as alterações da função sexual em mulheres no pós-tratamento de câncer de mama.

2. METODOLOGIA

Este trabalho tratou-se de uma revisão bibliográfica integrativa que segundo Ercole (2014) é um método que tem como objetivo formar resultados com base em pesquisas sobre um determinado tema. O método deve ser sistemático, ordenado e abrangente (ERCOLE et al., 2014).

O método possibilita a formação de conhecimento e a abrangência da aplicabilidade de resultados de estudos significativos (SOUZA et al., 2010).

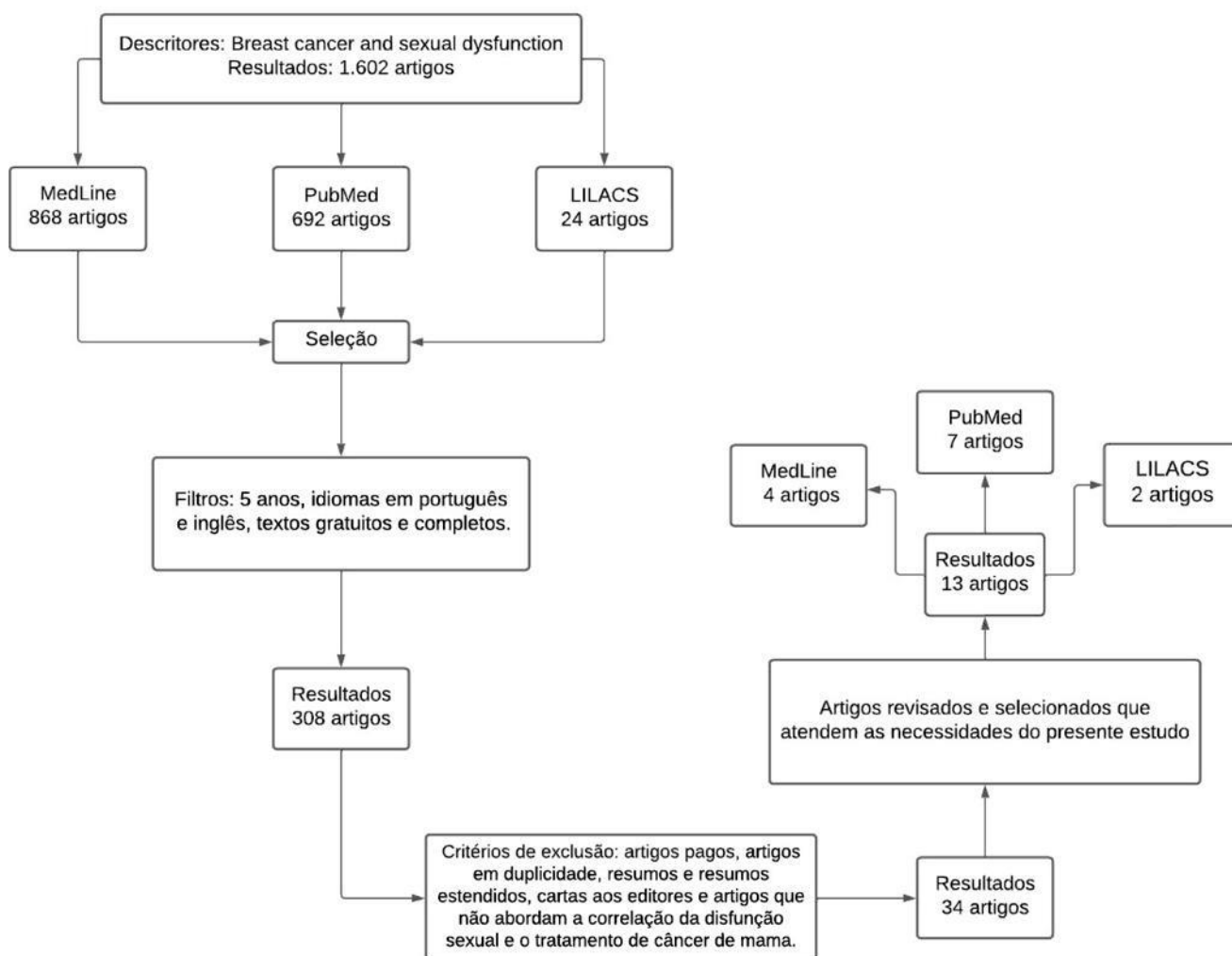
Utilizamos este método para obter um panorama geral das pesquisas cien-

tíficas publicadas nos últimos 5 anos relacionadas com as disfunções sexuais no pós-tratamento de câncer de mama nas bases de dados LILACS, MEDLINE e PubMed.

Dentre os critérios de inclusão constavam: artigos publicados entre os anos de 2017 e 2022, que estivessem relacionados com as disfunções sexuais no pós-tratamento do câncer de mama, com as palavras chaves “câncer de mama” e “disfunção sexual” em português, e “breast cancer” e “sexual dysfunctions” em inglês, conforme verificado nos Descritores em Ciências da Saúde e no Medical Subject Headings (MeSH).

Dentre os critérios de exclusão constavam: artigos em duplicidade, idiomas diferentes de português e inglês, resumos, resumos estendidos, cartas aos editores e artigos que não abordam a correlação da disfunção sexual e o tratamento de câncer de mama.

FLUXOGRAMA REFERENTE À BUSCA DOS ARTIGOS



3. RESULTADOS

1	AUTORES	COBO-CUENCA <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	PubMed
	REVISTA	PLoS One
	ANO	2018
	TÍTULO	Sexual dysfunction in Spanish women with breast cancer
	TIPO	Estudo Transversal
	METODOLOGIA E RESULTADOS	O estudo foi realizado em 514 mulheres com câncer de mama que pertenciam a Federação Espanhola de Câncer de Mama (FECMA). Foram realizados questionários online sobre Função sexual da mulher (FSM) e com uma escala composta de 14 itens, no intuito de avaliar níveis de desejo, excitação, dor na penetração, satisfação sexual, lubrificação, orgasmo, ansiedade antecipatória, iniciativa sexual e comunicação sexual. Houve diferenças significativas na presença de disfunção sexual antes e após câncer de mama.
	CONCLUSÃO	A função sexual das mulheres pós tratamento de câncer de mama acaba mudando e 90% dos casos acabam apresentando alguma disfunção sexual. O tipo de tratamento que a mulher com câncer de mama é submetida, influencia no nível de disfunção sexual.
2	AUTORES	FOULADI <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	PubMed
	REVISTA	Asian Pac J Cancer Prev
	ANO	2021
	TÍTULO	The Predictors of sexual Satisfaction among Iranian Women with Breast Cancer
	TIPO	Estudo Descritivo Transversal
	METODOLOGIA E RESULTADOS	O estudo foi realizado em 144 mulheres Iranianas, foram aplicados questionários FSFI e questionário de satisfação sexual para avaliar a função sexual das mesmas. Mulheres que foram submetidas a mastectomia parcial tiveram um escore maior de satisfação sexual comparado com as mulheres que foram submetidas a mastectomia total e tratamentos como quimioterapia e radioterapia. A satisfação sexual em mulheres mais velhas e com filhos é menor.
	CONCLUSÃO	O tipo de tratamento que a mulher é submetida faz diferença na disfunção sexual e na qualidade de vida. A cultura para as mulheres iranianas também interfere na função sexual. Se faz compreender a necessidade de uma equipe multidisciplinar para dar suporte a essas mulheres objetivando melhora na qualidade de vida de cada uma.
3	AUTORES	LJUNGMAN <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	PubMed
	REVISTA	Psychooncology
	ANO	2018
	TÍTULO	Sexual dysfunction and reproductive concerns in young women with breast cancer: Type, prevalence, and predictors of problems
	TIPO	Estudo Transversal e Quantitativo
	METODOLOGIA E RESULTADOS	A amostra foi composta por 181 paciente que responderam o questionário, a coleta de dados levou em consideração variáveis clínicas, sociodemográficas, função sexual, preocupação reprodutiva, imagem corporal, qualidade de vida relacionado com a saúde e análise estatística. A disfunção sexual teve uma taxa de 68% em pelo menos um aspecto, no qual o desconforto vulvar dos lábios foi o mais prevalente. A satisfação sexual também foi relacionada diretamente com a imagem corporal, e o desejo por filhos obteve alto nível de preocupação.
	CONCLUSÃO	O estudo aponta que problemas sexuais, bem com a preocupações relacionadas a ele são comuns após 2 anos do diagnóstico em mulheres jovens. É verificável com o estudo que existe disfunções sexuais acarretas pelo tratamento do sistema endócrino, e sugere apoio psicossocial a mulheres com níveis de preocupações elevados em relação a reprodutividade.

4	AUTORES	OBERGUGGENBERGER <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	PubMed
	REVISTA	BMC Cancer
	ANO	2017
	TÍTULO	Self-reported sexual health: Breast cancer survivors compared to women from the general population - an observational study
	TIPO	Estudo Transversal
	METODOLOGIA E RESULTADOS	O estudo submeteu pacientes BCS e pacientes WNBC a análise da saúde sexual com o objetivo de comparar a qualidade da mesma entre esses dois grupos. A disfunção sexual se apresentou significativamente maior em pacientes com câncer de mama do que naquelas que nunca tiveram a doença. Mais da metade de pacientes de ambos os grupos apresentaram transtorno do desejo sexual
	CONCLUSÃO	As disfunções sexuais persistem nas pacientes sobreviventes do câncer de mama, e são significativamente distintas das pacientes que não percorreram o curso da doença, é necessário mais discussão sobre as intervenções funcionais para as disfunções sexuais em pacientes pós tratamento de câncer de mama.

5	AUTORES	SMEDSLAND <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	PubMed
	REVISTA	Breast Cancer Research and Treatment
	ANO	2022
	TÍTULO	Sexual activity and functioning in long-term breast cancer survivors; exploring associated factors in a nationwide survey
	TIPO	Estudo Quantitativo
	METODOLOGIA E RESULTADOS	O estudo foi realizado com base no Registro de Câncer da Noruega, no qual foi escolhido mulheres entre 20 e 65 anos com diagnóstico de câncer de mama em estágio inicial, no qual foi aplicado um questionário para avaliar a prevalência de inatividade sexual e o funcionamento sexual reduzido dessas mulheres a longo prazo. A falta de interesse e a imagem corporal ruim foram um dos maiores motivos para a disfunção sexual, juntamente com as consequências do tratamento hormonal.
	CONCLUSÃO	O tratamento com inibidor de aromatase é o fator que mais afeta a saúde sexual das pacientes, mesmo após a sua interrupção, por conta disso, é necessário maior atenção com essas pacientes. A imagem corporal ruim, sedentarismo, depressão, problemas de sono, sintomas mamários e fadiga crônica são fatores que podem melhorar a saúde sexual e devem ser avaliados e tratados com devido valor.

6	AUTORES	MANCHA <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	PubMed
	REVISTA	Health and Quality of life Outcomes
	ANO	2019
	TÍTULO	Development and validation of a sexual relations satisfaction scale in patients with breast cancer - "SEXSAT-Q"
	TIPO	Estudo Observacional Transversal Multicêntrico
	METODOLOGIA E RESULTADOS	Por meio de sites de recrutamento selecionou-se 3 amostras de pacientes recrutadas de forma randomizada com o objetivo de desenvolver um questionário de satisfação sexual para pacientes que foram submetidas a tratamentos para o câncer de mama. Identificou-se 6 dimensões a serem incluídos no questionário em relação a saúde sexual. A confiabilidade do estudo é boa com estabilidade teste-reteste.
	CONCLUSÃO	Desenvolveu-se um questionário com boas propriedades métricas que pode ser utilizado no dia-a-dia clínico para determinar o nível de satisfação sexual de pacientes que foram submetidas ao tratamento do câncer de mama

7	AUTORES	KIESEKER <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	PubMed
	REVISTA	Cancer Med
	ANO	2022
	TÍTULO	A psychometric evaluation of the Female Sexual Function Index in women treated for breast cancer
	TIPO	Estudo Quantitativo
	METODOLOGIA E RESULTADOS	O artigo teve como objetivo estabelecer propriedades psicométrica e estrutura fatorial do Índice de Função Sexual em mulheres tratadas de câncer de mama, foram utilizados ao todo 3 modelos de análise fatorial o primeiro de seis fatores de segunda ordem, o segundo modelo de seis fatores e o terceiro modelo de cinco fatores combinando subescalas de excitação, em relação aos resultados, foi observável que a análise de seis fatores obteve um melhor ajuste.
	CONCLUSÃO	Os autores colocam em xeque o FSFI, principalmente pelo fato de que ele não consegue retratar fatores subjacentes e apesar deste ter uma estrutura psicométrica bem estabelecida ele não mostra o funcionamento sexual com precisão, mesmo considerando que o presente estudo se mostra limitado pois não mediu a atividade sexual de meses anteriores a pesquisa, assim o artigo sugere que mais pesquisas precisam ser realizadas, para que possam agregar todos os fatores que podem afetar as mulheres sobrevivente do câncer de mama durante a relação sexual.

8	AUTORES	QI <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	MedLine
	REVISTA	Ann Palliat Med
	ANO	2021
	TÍTULO	Incidence and risk factors of sexual dysfunction in young breast cancer survivors
	TIPO	Estudo Transversal
	METODOLOGIA E RESULTADOS	O estudo foi realizado em 201 mulheres pós cirurgia de câncer de mama como mastectomia, tratamento de quimioterapia e terapia endócrina, no qual foi apresentado uma escala de autoavaliação e escala FSFI para as pacientes com o intuito de avaliar a função sexual nas últimas 4 semanas. Essa escala incluía 6 módulos de avaliação e no final deste questionário, quanto menor a pontuação da mulher avaliada, mais graves eram os sintomas da Disfunção Sexual da mesma. Das mulheres avaliadas 83,08% apresentaram disfunção sexual.
	CONCLUSÃO	O índice de disfunção sexual em mulheres jovens é alto e a vida sexual ativa das pacientes pós tratamento de câncer de mama é fundamental para a recuperação física e mental das mesmas. O tratamento com quimioterapia acaba induzindo os sintomas da menopausa, como a diminuição do libido e a secura vaginal, o que acaba trazendo dificuldades na relação sexual. Deve-se quebrar o paradigma de que a atividade sexual irá acabar dificultando a recuperação da doença.

9	AUTORES	MALEKI <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	MedLine
	REVISTA	BMC Women's Health
	ANO	2021
	TÍTULO	Qualitative exploration of sexual life among breast cancer survivors at reproductive age
	TIPO	Estudo Qualitativo
	METODOLOGIA E RESULTADOS	Por meio de uma abordagem de análise de conteúdo recrutou-se 21 mulheres iranianas e sobreviventes do câncer de mama objetivando a exploração sobre a vida sexual dessas mulheres. Todas as participantes relataram mudanças na função sexual devido ao câncer de mama. As experiências foram refletidas em um tema principal: "vida sexual não cumprida" onde abrangeram 4 subtemas.
	CONCLUSÃO	Mulheres sobreviventes de câncer de mama apresentam disfunções sexuais e experimentam a "vida sexual não cumprida". Os profissionais da saúde devem estar atentos a esses achados cooperando para avaliar, intervir e apoiar oportunamente esses pacientes.

10	AUTORES	YUAN <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	MedLine
	REVISTA	Supportive Care in Cancer
	ANO	2020
	TÍTULO	Patterns of sexual health in patients with breast cancer in China: a latent class analysis
	TIPO	Estudo Transversal
	METODOLOGIA E RESULTADOS	Em um estudo transversal foi analisado através da escala FSFI e da análise de classes latentes a saúde sexual de 123 pacientes mulheres chinesas, sexualmente ativas que foram diagnosticadas com câncer de mama. A priori foi identificado 3 classes distintas em relação a saúde sexual. Classe 1 "sem prejuízo", classe 2 "disfunção sexual" e classe 3 "saúde sexual ruim".
	CONCLUSÃO	Há uma distinção na qualidade da saúde sexual em pacientes com câncer de mama que se submeteram a algum tipo de tratamento para o câncer. O estudo pode orientar sobre os perfis de saúde sexual das pacientes de câncer de mama na China, permitindo intervenções precoces na disfunção sexual.
11	AUTORES	JENG <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	MedLine
	REVISTA	Taiwanese Journal of Obstetrics and Gynecology
	ANO	2020
	TÍTULO	Construction of an integrated sexual function questionnaire for women with breast cancer
	TIPO	Estudo Transversal Quantitativo e Qualitativo
	METODOLOGIA E RESULTADOS	Para construir o questionário integrado de função sexual para mulheres com câncer de mama, os autores reuniram informações discutindo a questão abordada com 8 mulheres com câncer de mama correlacionando com revisões bibliográficas que tinham relação com escala OBC, FSFI e SQOL. Ao todo a amostra foi composta por 196 pacientes. O FSFI é provavelmente inadequado para determinar o efeito da doença e tratamento médico sobre a função sexual após o câncer de mama. Portanto, é um fator crítico entender o significado dos seios na atividade sexual e a integridade física feminina.
	CONCLUSÃO	Dados completos devem ser extraídos para medir a função sexual. Por fim os autores acreditam que o questionário desenvolvido tem seu valor acadêmico, como uma nova ferramenta de medição e que pode ser usado como base para trabalhos futuros.
12	AUTORES	PERGORARE <i>et al.</i>
	BASE DE DADOS	LILACS
	REVISTA	Mastology
	ANO	2017
	TÍTULO	Assessment of female sexual function and quality of life among breast cancer survivors who underwent hormone therapy
	TIPO	Estudo Transversal
	METODOLOGIA E RESULTADOS	O estudo investigou a função sexual e a qualidade de vida de 36 mulheres sobreviventes do câncer de mama. Essa investigação foi feita por meio de dados sociodemográficos, questionário EORTC QLQ-C30 e escala FSFI. 61,1% apresentaram disfunção sexual, apresentando desejo hipotativo e dispareunia e as mulheres jovens são mais impactadas na qualidade de vida.
	CONCLUSÃO	Há uma prevalência alta de disfunção sexual em mulheres sobreviventes de câncer de mama. Observou-se comprometimento da capacidade funcional em mulheres jovens.

13	AUTORES	FERREIRA
	BASE DE DADOS	LILACS
	REVISTA	Universidade Federal do Ceará
	ANO	2018
	TÍTULO	Acurácia dos indicadores clínicos do diagnóstico de enfermagem disfunção sexual em mulheres com câncer de mama em tratamento farmacológico
	TIPO	Estudo de Acurácia Diagnóstica
	METODOLOGIA E RESULTADOS	Através da análise de classes latentes buscou-se averiguar as medidas de acurácia dos indicadores clínicos do diagnóstico de disfunção sexual de 120 mulheres com câncer de mama. 80,8% das mulheres apresentaram incidência de disfunção sexual. Dentre os itens avaliados incluem a redução no desejo sexual, mudança indesejada na função sexual, alteração no orgasmo, mudança no papel sexual e vaginismo.
	CONCLUSÃO	A incidência da disfunção sexual em mulheres com câncer de mama é alta. Essa questão é muitas vezes negligenciada pelos agentes de saúde. O estudo pode contribuir para uma melhor compreensão da disfunção sexual e como identifica-la.

4. DISCUSSÃO

Cobo-Cuenca et al. (2018) realizaram um estudo transversal com o objetivo de verificar a mudança na sexualidade de mulheres espanholas que percorreram o tratamento para o câncer de mama. Neste estudo foram analisadas 514 mulheres com câncer de mama que pertenciam a Federação Espanhola de Câncer de Mama (FECMA). Como instrumentos de avaliação foram utilizados questionários com variáveis sociodemográficas e clínicas associados ao questionário sobre a Função Sexual da Mulher (FSM) que vai apresentar variáveis de disfunção sexual para identificar e classificar a mesma (COBO-CUENCA et al., 2018). Dentre as 514 mulheres selecionadas, 91,2% apresentaram algum tipo de disfunção sexual e os tipos mais frequentes foram por dor na penetração, disfunção decorrente da lubrificação, disfunção no desejo sexual e disfunção na excitação. Os autores também apresentaram que a falta do interesse pela penetração é causada, muitas vezes, pela dor durante a mesma (COBO-CUENCA et al., 2018).

O mesmo autor ainda cita que o tipo de tratamento para o câncer que a mulher é submetida interfere significativamente na disfunção sexual. Mulheres submetidas à mastectomia bilateral possuem maior probabilidade de desenvolver disfunção sexual em relação as que realizaram mastectomia parcial e mulheres que não receberam a reconstrução mamária também vão possuir maior probabilidade de desenvolver a disfunção sexual em relação as que receberam. A terapia hormonal está relacionada à antecipação da menopausa correlacionando a redução da lubrificação vaginal, diminuição do desejo sexual e satisfação sexual (COBO-CUENCA et al., 2018).

Fortalecendo o estudo de Cobo-Cuenca et al. (2018), Fouladi et al. (2021) relataram em seu estudo que há diferença significativa entre o tipo de cirurgia e a função sexual das pacientes, na qual mulheres submetidas a mastectomia parcial obtiveram maiores escores de satisfação sexual em relação as mulheres submetidas a mastectomia total associada a quimioterapia ou radioterapia. O mesmo autor acrescenta que o câncer trabalha potencialmente na disfunção sexual, e por sua vez, na qualidade de vida por conta da exaustão física e imagem corporal alterada (FOULADI et al., 2021).

Qi et al. (2021) realizaram um estudo com 201 mulheres sobreviventes do câncer de mama para avaliar a função sexual das mesmas, como instrumento de avaliação utilizaram dados sociodemográficos e clínicos associados a escala FSFI. Nas pacientes selecionadas a incidência de disfunção sexual foi de 83,08% e nas pacientes mastectomizadas a incidência de disfunção sexual atingiu 89,29%.

O estudo apontou que as mamas são um fator crucial na função sexual secundária da mulher, as mesmas desempenham um papel importante na imagem corporal feminina onde sua ausência acarreta a desestimulação do prazer sexual. Além desses contribuintes os autores mostraram que a disfunção sexual é persistente em mais de 50% das pacientes, e os fatores que corroboram para disfunção sexual foram: diminuição do desejo sexual, da lubrificação vaginal e da dificuldade de atingir o orgasmo (QI et al., 2021).

Nessa mesma linha de estudo, Yuan et al. (2020) realizaram uma análise da função sexual em 123 mulheres chinesas por meio da análise de classes latentes e do Índice de Funcionamento Sexual Feminino (FSFI). Após essa análise 76,4% das mulheres constatarem algum tipo de disfunção sexual. As participantes foram classificadas em três grupos de acordo com o nível de disfunção sexual presente, na qual o grupo 1 englobou mulheres que não apresentaram impacto significativo na função sexual, o grupo 2 (sexual orgânico) englobou mulheres que apresentaram impacto moderado na função sexual (moderação da excitação, lubrificação e dor, mas que conseguiam ter algum nível de satisfação sexual) e por fim, o grupo 3 (saúde sexual pobre) englobou mulheres que apresentaram probabilidade de endossar todos os itens presentes no FSFI (YUAN et al., 2020). Os mesmos autores acrescentaram que há padrões distintos de disfunção sexual em pacientes que passaram pelo tratamento do câncer de mama e há variantes substanciais no desejo sexual, na função sexual e na satisfação sexual de cada mulher.

Smedsland et al. (2022) realizaram um estudo pertinente composto por 1.307 mulheres norueguesas que passaram pelo câncer de mama. Analisaram dados coletados por meio do Questionário de Atividade Sexual (SAQ) e de informa-

ções sociodemográficas e clínicas.

Cerca de 52% das mulheres eram sexualmente inativas com maior prevalência entre as mais velhas e os motivos para a inatividade foram a falta de interesse, falta de um parceiro, estar muito cansada e ter algum problema físico. As mulheres sexualmente ativas compunham 54% da amostra e relataram menor atividade sexual após o câncer de mama. Os fatores contribuintes para a disfunção sexual foram o desconforto e dor durante o sexo, secura vaginal e redução da libido que são acarretados pelo tratamento hormonal, que tem como objetivo retardar ou interromper o crescimento cancerígeno por meio de hormônios específicos.

Em um estudo Ferreira (2018) analisou a incidência de disfunção sexual em 120 mulheres que passaram pelo tratamento do câncer de mama, o estudo aponta que 80% das mulheres vão apresentar disfunção sexual em pelo menos um domínio na qual os indicadores clínicos que mais corroboram com a disfunção sexual foram redução no desejo sexual, mudança indesejada na função sexual, alteração no orgasmo, mudança no papel sexual e vaginismo.

Corroborando com os estudos anteriores, Pergorare et al. (2017), em um estudo transversal sobre função sexual e qualidade de vida pós câncer de mama, avaliaram 36 mulheres por meio da escala FSFI e do questionário de Qualidade de Vida da Organização Européia para Pesquisa e Tratamento do Câncer (EORTC QLQ-C30). Como resultado deste estudo 61,1% das mulheres apresentaram disfunção sexual nos pós câncer de mama. As queixas mais frequentes foram o desejo hipoativo e dor durante a relação sexual. No domínio da diminuição do desejo sexual houve probabilidade de 75% entre as mulheres, 36,1% de probabilidade de diminuição da excitação e lubrificação, 44,4% das mulheres relataram nunca ter atingido o orgasmo e 60,5% das mulheres relataram dor e desconforto sempre ou na maioria das relações sexuais. A qualidade de vida é mais afetada nas mulheres jovens em relação às mulheres mais velhas.

Além da redução da qualidade de vida ser mais prevalente em mulheres jovens, um estudo de Ljungman et al. (2018) analisou 181 mulheres jovens (pré menopausa) que sobreviveram ao câncer de mama na qual 68% apresentaram disfunção sexual em pelo menos um domínio e 58% apresentaram preocupações reprodutivas, sendo essa mais uma alteração importante advinda da disfunção sexual ocasionada pelo câncer de mama.

Em seu estudo Yuan et al. (2020) correlacionaram como o fator cultural possui efeitos significativos para a disfunção sexual nas mulheres chinesas, pois na cultura tradicional chinesa espera-se que as mulheres sejam boas esposas e mulheres dedicadas ao lar e a família. Mulheres selecionadas no estudo relataram ansiedade

com a carga de ter que cumprir esse

papel e que muitas vezes fazem o ato sexual sob pressão para não perder a harmonia familiar, o que aumenta a probabilidade da disfunção sexual.

Dentro do escopo cultural, com a finalidade de revelar as complexidades da vida sexual da mulher iraniana pós o tratamento de câncer de mama, Maleki et al. (2021) utilizaram metodologia qualitativa para investigar a vida sexual em 21 mulheres sobreviventes do câncer de mama. Este estudo ladeou a qualidade sexual em um tema que foi considerado pelas pacientes como “vida sexual não cumprida” na qual os fatores que influenciaram a disfunção sexual foram dificuldade para atingir o orgasmo, redução do desejo sexual, da excitação e da lubrificação, dor durante a relação sexual e ausência dos seios, pois 90,5% das mulheres foram submetidas à mastectomia na qual nenhuma foi submetida à reconstrução mamária.

Os autores ainda acrescentaram que o fator cultural também intervém na função sexual das mulheres, pois na cultura mulçumana elas geralmente são passivas na relação sexual e o foco do prazer sexual é os homens, fazendo com que as necessidades da mulher sejam deixadas de lado. A busca pelo sexo e pela satisfação sexual pode ser interpretada pelos cônjuges como “falta de vergonha” e fazem as mulheres acreditarem que sua vida conjugal irá acabar (MALEKI et al., 2021). Além desse fator cultural prático, o estudo relatou a religiosidade como influenciadora na vida sexual, na qual uma entrevistada relatou: “Deus diz que se meu marido dormir infeliz à noite, os anjos irão me amaldiçoar” e acrescentou que: “o prazer de Deus é muito importante”. Muitas mulheres relataram permitir o ato sexual pela submissão a Deus e aos seus maridos (MALEKI et al., 2021).

Em uma vertente transversal, Oberguggenberger et al. (2017) realizaram uma pesquisa quantitativa para comparar a disfunção sexual em mulheres sobreviventes do câncer de mama em relação a mulheres que não percorreram pela doença. O estudo foi composto por 105 mulheres que sobreviveram ao câncer de mama (grupo de análise) e 97 mulheres que não tinham a doença (grupo de comparação), 68,8% das mulheres com câncer de mama apresentaram algum tipo de disfunção sexual e 58,8% das mulheres que não passaram pela doença apresentaram algum tipo de disfunção sexual. O grupo de análise relatou um índice superior e significativo de desconforto durante a relação sexual e de impacto na imagem corporal afetando assim a feminilidade e o desejo sexual.

Para realizar estudos distintos, Smedsland et al. (2022) e Oberguggenberger et al. (2017) avaliaram a atividade sexual associada a qualidade de vida, imagem corporal, sintomas de fadiga física, ansiedade e depressão por meio de escalas específicas, uma vez que se

compreende necessário um olhar múltiplo e abrangente quando se profere a disfunção sexual pós câncer de mama.

Compreendendo que os indicadores clínicos da disfunção sexual são complexo Kieseker et al. (2021) desenvolveram uma análise para determinar a confiabilidade e a validade do questionário FSFI. Os autores colocaram em xeque o questionário, principalmente pelo fato de que ele não consegue retratar fatores subjacentes e mesmo possuindo uma estrutura psicométrica bem elucidada ele não mostra o funcionamento sexual com precisão, sugerindo que mais pesquisas precisam ser realizadas, para a criação de uma escala de avaliação que possa agregar todos os fatores que afetam a saúde sexual das mulheres sobreviventes do câncer de mama.

Elucidando o estudo anterior, Jeng et al. (2020) apresentaram em seu estudo que o FSFI é provavelmente inadequado para avaliar a função sexual nas mulheres pós-tratamento de câncer de mama. Os autores apontam que os indicadores a serem analisados na disfunção sexual de mulheres que passaram pelo câncer de mama devem abranger especificidades da doença. Propuseram o desenvolvimento de um questionário de função sexual integrada para mulheres com câncer de mama com base em bibliografias presentes na literatura e a combinação das escalas de Corpo Objetificado Consciência (OBC), questionário FSFI e questionário de Qualidade de Vida Sexual – Mulher (SQOL-F). Ao todo 196 mulheres participaram do estudo e o desenvolvimento do questionário obteve boas propriedades métricas.

Nessa mesma diretriz, Mancha et al. (2019) desenvolveram um questionário com 17 itens para mensurar a satisfação sexual de mulheres com câncer de mama no qual foi estruturado em 6 dimensões, dentre elas a perda do desejo sexual, piora da imagem corporal, enfrentamento psicológico, desconforto durante a relação sexual, satisfação sexual e satisfação da reconstrução mamária quando presente. O questionário obteve boas propriedades métricas.

5. CONCLUSÃO

No presente estudo foram selecionados artigos constituídos por populações distintas, analisando esses dados pode-se concluir que a incidência de disfunção sexual em mulheres sobreviventes do câncer de mama é alta e variante, na qual 50 a 90% das mulheres irão apresentar algum tipo de disfunção sexual deixando o alarde para os pesquisadores e agentes da saúde.

Analisa-se que os indicadores clínicos que afetam a função sexual no pós-tratamento de câncer de mama variam de mulher pra mulher, dentre eles os mais acometidos são a alteração da imagem corporal, dificuldade em atingir o orgasmo, dor durante a relação sexual, diminuição da lubrificação vaginal, do desejo sexual e da satisfação sexual. Além do ato sexual propriamente dito, a qualidade de vida e questões reprodutivas também podem ser afetadas pela disfunção sexual.

Faz-se importante salientar que em algumas populações pode-se observar influência da cultura e da religião no acometimento da disfunção sexual, fatores que também devem ser considerados na conduta clínica para com essas pacientes.

Com base nesses dados percebe-se que a avaliação da função sexual é muito subjetiva e abrangente para cada mulher, logo se pode afirmar que se fazem necessários mais estudos sobre o assunto para contribuir com o desenvolvimento do conhecimento sobre a disfunção sexual em mulheres sobreviventes do câncer de mama, corroborando com assistência e amparo para as mesmas.

6. REFERÊNCIAS

- AMERICAN CANCER SOCIETY. Cancer facts & statistics, 2019.
- BELLÉ, D. C. B.; SANTOS, R. V. Efeitos de um programa de fisioterapia aquática na amplitude de movimento de mulheres mastectomizadas. *Perspectiva*, Erechim v. 38, p. 17-25, 2014.
- CARVALHO, A. M.; SALERNO, G. R. F. Atuação fisioterapêutica na mastectomia pós cancer de mama. *Mastology*, v. 29, n. 2, p. 97-102, 2019.
- COBO-CUENCA, A. I.; ESPINOSA, N. M. M.; CRESPO, A. S.; BORREGO, M. A. R.; TORRES, J. M. C. Sexual dysfunction in Spanish women with breast cancer. *PLoS One*, v. 13, n. 8, 2018.
- DIAS, M.; ZOMKOWSKI, K.; MICHELS, F. A. S.; SPERANDIO, F. F. Implicações das cirurgias de câncer nas atividades profissionais. *Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional*, São Carlos, v. 25, n. 2, p. 325-332, 2017.
- ERCOLE, F. F. F.; MELO, L. S.; ALCOFORADO, C. L. G. C. Revisão integrativa versus revisão sistemática. *Revista Mineira de Enfermagem*, v. 18, n. 1, p. 1-260, 2014.
- FERREIRA, I. S. Acurácia dos indicadores clínicos do diagnóstico de enfermagem disfunção sexual em mulheres com cancer de mama em tratamento farmacológico. Universidade Federal do Ceará, 2018.
- FOULADI, N.; FEIZI, I.; NADERMOHAMMADI, M.; MEHRARA, E.; ALI-MOHAMMADI, E. A. The Predictors of Sexual Satisfaction among Iranian Women with Breast Cancer. *Asian Pac J Cancer Prev*, v. 22, n. 2, p. 391-396, 2021.
- GLOBOCAN. Estimativa, 2018.

INSTITUTO NACIONAL DO CANCER. Estimativa, 2021.

JANKOWSKA, M. Sexual functioning in young women in the context of breast cancer treatment. Reports of practical oncology & radiotherapy, v. 18, n. 4, p. 193-200, 2013.

JENG, C. J.; HOU, M. F.; LIU, H. Y.; WANG, L. R.; CHEN, J. J. Construction of an integrated sexual function questionnaire for women with breast cancer. Taiwanese Journal of Obstetrics & Gynecology, v. 59, n. 4, p. 534-540, 2020.

KIESEKER, G. A.; ANDERSON, D. J.; STEELE, J. P.; MCCARTHY, A. L. A psychometric evaluation of the Female Sexual Function Index in women treated for breast cancer. Cancer Med, v. 11, n. 6, p. 1511-1523, 2022.

LEE, M.; KIM, Y. H.; JEON, M. J. Risk factors for negative impacts on sexual activity and function in younger breast cancer survivors. Psycho-Oncology, v. 24, n. 9, p. 103 – 1097, 2015.

LJUNGMAN, L.; AHLGREN, J.; PETERSSON, L. M.; FLYNN, K. E. Sexual dysfunction and reproductive concerns in young women with breast cancer: Type, prevalence, and predictors of problems. Psychooncology, v. 27, n. 12, p. 2770-2777, 2018.

MALEKI, M.; MARDANI, A.; GHAFORIFARD, M. VAISMORADI, M. Qualitative exploration of sexual life among breast cancer survivors at reproductive age. BMC Womens Health, v. 21, n. 56, 2021.

MANCHA, R. G.; MUÑOZ, M.; MERINO, L. C.; CALVO, L.; CRUZ, J.; CAÑADA, J. M. B.; FERNANDEZ, Y.; RAMOS, M.; RODRIGUEZ, C. A.; CHACÓN, J. I.; PALOMERO, I. LLINARES, J.; RIVERO, M.; RUIZ, M. A. Development and validation of a sexual relations satisfaction scale in patients with breast cancer — “SEXSAT-Q”. Health and Quality of Life Outcomes, v. 17, n. 143, 2019.

OBERGUGGENBERGER, A.; MARTINI, C.; HUBER, N.; FALLOWFIELD, L.; HUBALEK, M.; DANIAUX, M.; SPERNER-UNTERWEGER, B.; HOLZNER, B.; SZTANKAY, M.; GAMPER, E.; MERANER, V. Self-reported sexual health: breast cancer survivors compared to women from the general population? Na observational study. BMC Cancer, v. 17, n. 1, p. 599, 2017.

PERGORARE, A. B. G. S.; SILVEIRA, R. K.; SIMÕES, A. P.; BARBOSA, S. R. M. Avaliação da função sexual e da qualidade de vida de mulheres sobreviventes do câncer de mama submetidas a hormonioterapia. Mastology, v. 27, n. 3, p. 44 - 237, 2017.

PRADO, N.; LOIOLA, P.; GUIMARÃES, T.; OHARA, E. C. C.; OLIVEIRA, L. D. R. Gestante com diagnóstico de câncer de mama: prevenção, diagnóstico e assistência. Brazilian Journal of Health, v. 3, n. 1, p. 1109-1131, 2020.

QI, A.; LI, Y.; SUN, H.; JIAO, H.; LIU, Y.; CHEN, Y. Incidence and risk factors of sexual dysfunction in young breast cancer survivors. Ann Palliat Med, v. 10, n. 4, p. 4428-4434, 2021.

ROSENBERG, S. M.; TAMIMI, R. M.; GELBER, S.; RUDDY, K. J.; BOBER, L. S.; KEREAKOGLOW, S.; BORGES, V. F.; COME, S. E.; SCHAPIRA, L.; PARTRIDGE, A. H. Treatment-related amenorrhea and sexual functioning in Young breast cancer survivors. Cancer, v. 120, n. 15, p. 71 - 2264, 2014.

SMEDSLAND, S. K.; VANDRAAS, K. F.; BOHN, S. K.; DAHL, A. A.; KISERUD, C. E.; BREKKE, M.; FALK, R. S.; REINERTSEN, K. V. Sexual activity and functioning in long-term breast cancer survivors; exploring associated factors in a nationwide survey. Breast Cancer Research and Treatment, v. 193, n. 1, p. 139-149, 2022.

SOUZA, M. T.; SILVA, M. D.; CARVALHO, R. Revisão integrativa, o que é e como fazer. Einstein, v. 8, n. 1, p. 6 – 102, 2010.

TOZATTI, P. Disfunção sexual entre mulheres pré-menopausicas após o tratamento para o cancer de mama. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2021.

VAZ, A.; SOUZA, J.; SILVA, C.; MONTEIRO, L. H.; OLIVEIRA, V. M.; ARCANJO, G.; LUCCHESI, R.; FELIPE, R. Qualidade de vida da mulher pós mastectomia: revisão integrativa brasileira. Enciclopédia Biosfera, v. 11, n. 20, 2015.

YUAN, X.; WANG, J.; BENDER, C. M.; ZHANG, N.; YUAN, C. Patterns of sexual health in patients with breast cancer in China: a latent class analysis. Supportive Care in Cancer, v. 28, n. 11, p. 5147-5156, 2020.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Bruno Oechsler / RA: 1914287

Gilber Marques Torma / RA: 1914647

Luciano Coelho / RA: 1919058

Priscila Fernandes Demétrio / RA: 1918227

Artigo

PROBLEMAS QUE GERAM DEMORA NO
ATENDIMENTO AO USUÁRIO DA SAÚDE PÚBLICA
NO BRASIL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Curso

CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM PROCESSOS
GERENCIAIS

Porto Alegre | 2021

PROBLEMAS QUE GERAM DEMORA NO ATENDIMENTO AO USUÁRIO DA SAÚDE PÚBLICA NO BRASIL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Bruno Oechsler / RA: 1914287

Gilber Marques Torma / RA: 1914647

Luciano Coelho / RA: 1919058

Priscila Fernandes Demétrio / RA: 1918227

Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: tormagilber@gmail.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia, Especialista em prospecção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador do curso de Ciências Econômicas EaD e Professor dos cursos presenciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: O presente artigo teve como objetivo levantar os principais motivos geradores da demora no atendimento ao usuário da saúde pública no Brasil e demonstrar as possíveis soluções estratégicas para a diminuição do problema e melhora da performance do SUS para todos. Durante as pesquisas verificou-se que dentre os diversos problemas do Sistema de Saúde do ponto de vista dos usuários, o elevado tempo de espera para atendimento é o maior motivo de insatisfação dos desses, confirmando a relevância do tema. Utilizou-se como métodos de pesquisa a revisão bibliográfica, artigos científicos, publicações de entidades de classe e sites confiáveis. A pesquisa mostra que a implantação de Métodos de Gestão de Processos e Sistemas de informação podem otimizar a gestão e a integração das diferentes esferas de governo, bem como uso dos conteúdos de Cultura e Sociedade na compreensão das necessidades específicas de cada região podem contribuir para as propostas de solução.

Palavras chave: Saúde Pública, atendimento, atraso, atenção básica.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo identificar e analisar os problemas que desencadeiam a demora no atendimento dos pacientes que buscam auxílio nos serviços de saúde pública e gratuita no Brasil, qual o nível de satisfação desses usuários e possíveis soluções para o enfrentamento e melhora do problema apresentado.

O tema Saúde Pública no Brasil é motivo de diversas e seguidas discussões, reclamações e controvérsias por todos os setores da sociedade brasileira. A falta de um desempenho adequado na saúde pelas diversas esferas de governo acarretam em descontentamento e quadros de longas filas de espera para atendimento.

A saúde pública no Brasil no atual formato, ou seja de forma universal a todos os brasileiros, foi estabelecida na promulgação da Constituição Brasileira em 1988, sendo que a regulamentação do SUS (Sistema Único de Saúde) só em 1990, através da lei n 8.080 de 19 de setembro de do mesmo ano. Dentre as diretrizes que serviram para nortear os objetivos de ampliação e crescimento da saúde estavam: Descentralização; Municipalização, Financiamento dos serviços; Participação Social; Universalidade; Equidade e Integralidade. A criação e regulamentação do SUS foram o marco mais significativo de toda a história da Saúde Pública no Brasil.

A partir da problemática em questão, pretendeu-se utilizar uma bibliografia que abordasse os temas de políticas públicas e gestão em saúde no Brasil, considerando as dificuldades e dilemas enfrentados na promoção e manutenção do sistema de saúde do país na tentativa de executar as diretrizes acima descritas, a fim de ofertar um serviço que atenda as reais necessidades dos usuários do sistema.

Apurou-se no decorrer da procura que as filas de espera são o maior motivo de insatisfação dos usuários do SUS, segundo pesquisa de 2018, feita pelo Conselho Nacional de Medicina e pelo Datafolha. Nesse levantamento 30% dos participantes da pesquisa esperam por um atendimento num tempo superior a mais de 12 meses, o que acaba acarretando em maiores problemas para saúde dos pacientes.

Tomou-se como referência os de 5 pontos que o Jornal Nexo elencou como motivos que contribuem como geradores do tempo excessivo na espera por atendimento do usuários do sistema de saúde para nossa pesquisa.

O primeiro ponto apresentado foi o absenteísmo (não comparecimento a consultas do paciente); o segundo ponto foi a ocorrência de encaminhamentos desnecessários ou evitáveis; em terceiro a necessidade de coordenação de agendas; o quarto ponto se refere a escassez de recursos humanos e o último fala na necessi-

dade dos procedimentos de regulação.

Acredita-se que a Atenção Básica é a primeira porta de acesso aos usuários e nela devem ser concentrados esforços que propiciarão resultados na diminuição de tempo excessivo de espera e na avaliação satisfação dos pacientes, conforme mostra nossa Fundamentação Teórica, mas entende-se que com o uso dos conhecimento das disciplinas de Mapeamento e Gestão, Sistema de Informações Gerenciais e Cultura e sociedade podem nortear as respostas para as soluções viáveis para a questão da pesquisa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Saúde é uma das principais preocupações do brasileiro e o problema da demora no atendimento o fator de maior insatisfação dos seus usuários, necessitando de soluções importantes para a melhoria dessa avaliação pelos seus usuários.

2.1 Fatores Relativos à Gestão e Processos:

Saúde na Cidade (2021, p. 16),

Na maior parte dos municípios brasileiros, a atenção primária à saúde é pouco resolutiva. Se nas últimas décadas avançamos em termos de cobertura (64% em 2016), a resolutividade da atenção básica continua sendo um desafio para a maioria dos municípios brasileiros. Nas regiões Norte e Nordeste, por exemplo, cerca de 40% das internações são de condições sensíveis à atenção básica. Essa falta de resolutividade causa problemas para o sistema e para a saúde da população, como maior agudização dos quadros de doenças crônicas e sobrecarga dos níveis de média e alta complexidade, tornando o sistema mais caro e menos eficiente.

“SUS é produto de um processo social de participação da sociedade civil para garantir acesso universal e integral à saúde e, portanto, faz parte do esforço da O sociedade por qualidade da vida.” (JACOBO, 2002, p. 292).

Conforme Gomide Et al. (2018, p. 393),

O não atendimento da demanda espontânea constitui outro fator que exemplifica a insatisfação dos usuários com a APS. Ademais, os usuários entrevistados pontuaram que perderam os dias em que “abriu-se a agenda” da unidade para marcação de consultas, difi-

cultando mais ainda a garantia do atendimento médico.

Conass Debate (2016, p. 58)

O modelo da gestão da oferta não tem ligação com as reais necessidades das pessoas usuárias e leva a uma espiral de crescimento da oferta porque desconsidera a mudança do modelo de atenção à saúde e a importância dos mecanismos de racionalização da demanda. Isso leva à ineficiência do sistema de atenção à saúde.

Conforme Rocha Editor, (2015, p. 3),

especialistas defendem ampliação e mais resolutividade da atenção básica, maior e melhor cobertura nas especialidades e na oferta de procedimentos e exames complementares, organização das redes de atenção às urgências e emergências, aumento dos investimentos públicos nas unidades públicas.

Conforme Sasaki e Ribeiro (2013, p. 158),

Quanto às ações de promoção realizadas pelas equipes, os sujeitos acreditam realizar tais ações e citam grupos, visitas domiciliares e consultas médicas e de enfermagem como principais atividades promotoras de saúde. A educação em saúde é destacada como principal estratégia, a partir de palestras educativas e orientações dadas em consultas e visitas.

Conforme Rebolho Et al. (2019, p. 1265),

Estudo transversal descritivo de 375.645 consultas e 34.776 encaminhamentos realizadas por 123 médicos da atenção primária no ano de 2016 relacionando o percentual de encaminhamentos com características dos médicos (sexo, idade, formação em MFC - Medicina de família e comunidade), dos pacientes (sexo e idade) e do serviço (população pelo IBGE e população ativa). Resultados: A formação em MFC por meio de residência médica apresentou uma significativa redução no percentual de encaminhamentos a partir da atenção primária (2,86%), IC:(1,55;4,17), $p < 0,0001$. Essa redução manteve-se na análise multivariada mesmo ajustando-se para todas as possíveis variáveis confundidoras. Não houve diferença na comparação do percentual de encaminhamentos entre médicos sem formação em MFC e médicos com titulação em MFC. Na análise das especialidades para as quais foram realizados os encaminhamentos, os médicos com residência em MFC encaminharam menos para ginecologia, psiquiatria e pediatria e mais para oftalmologia. Conclusão: O estudo mostrou que a formação em MFC por meio de residência médica acarretou significativa redução no percentual de encaminhamentos a partir da atenção primária.

Conforme Farias Et al. (2019, p. 193),

No período de janeiro de 2014 a dezembro de 2016, foram registrados os dados acerca do tempo de espera e das faltas dos usuários a consultas/exames especializados agendados. Para as consultas especializadas no ano de 2014, em um total de agendadas de 200.831, o absenteísmo foi de 74.126 (36,9%); em 2015, em um total de 225.818 agendamentos a consultas, 87.492 (38,7%) não compareceram; e em 2016, em um total de 239.533 consultas agendadas, registrou-se o absenteísmo de 95.407 (39,8%), sendo que nos três anos o absenteísmo registrado foi de 38,6% (257.025 consultas).

Conforme Beltrame Et al. (2019, p. 1019),

Durante o período estudado, foram contabilizados 666.182 procedimentos de consultas e 336.537 exames especializados, em um total de 1.002.719 procedimentos, o que corresponde a R\$ 18.566.462,03 de valores monetários desperdiçados atribuídos ao absenteísmo. Deve-se destacar que esses valores devem ser relativizados, visto que a pesquisa apresentou limitações devido às fragilidades do banco de dados gerado no SisReg-ES e à falta de análise econômica por local executante não oferecendo informações sobre o custo real do procedimento.

Conforme Farias Et al. (2019, p. 198),

As pesquisas em relação à associação entre tempo de espera e o absenteísmo do usuário na saúde ainda são escassas no Brasil. O presente estudo permitiu identificar que, no universo de dados analisados, em municípios de pequeno e grande porte, a taxa de absenteísmo aumenta ano a ano com diferença maior para as faltas em consultas em comparação aos exames, além de correlação positiva entre o tempo de espera, o absenteísmo e o porte municipal.

Conforme Gonçalves Et al. (2019, p. 449),

Dentre as estratégias ressaltou-se a realização de palestras sobre saúde bucal, educação permanente nas reuniões de equipe, capacitação dos Agentes Comunitários de Saúde, participação em grupos terapêuticos e parcerias entre Equipe de Saúde Bucal e equipamentos sociais da comunidade. A adoção de prontuário único foi a estratégia desafiadora encontrada pelos profissionais. Concluiu-se que as estratégias implementadas levaram à diminuição das faltas em 66,6% e o caráter motivador das oficinas possibilitou a reflexão

crítica para o redirecionamento da prática em saúde.

Saúde na Cidade (2021, p. 27),

Padronizar certos tipos de condutas clínicas baseadas na melhor evidência disponível não é apenas uma forma de garantir a oferta do melhor cuidado possível aos usuários da Atenção Básica, mas também um mecanismo de garantia de equidade. A AB deve contar com a implementação de protocolos para as condições comuns em seu escopo de atuação, em consonância com a sua carteira de serviços. É imprescindível garantir a implementação efetiva dos protocolos em todas as unidades, o que requer programas de treinamento específicos para essa finalidade.

Conforme Matos e Pires (2006, p. 513),

Evidencia-se o crescimento, nos últimos anos, do debate acerca das mudanças necessárias na gestão e organização do trabalho em saúde. A discussão ganha espaço no bojo das transformações que afetam o mundo do trabalho, as organizações em geral e as organizações de saúde. No Brasil merecem destaque às mudanças que vêm ocorrendo a partir da Reforma Sanitária, estimulando intensamente este debate.

Conforme Lorenzetti Et al. (2014, p. 422),

Há um consenso entre os gestores participantes da pesquisa de que a gestão na saúde está entre os seus principais problemas, e sua transformação um desafio prioritário. Destacaram como principais fragilidades: o despreparo dos profissionais para o exercício da administração, lentidão na incorporação de novas tecnologias de informação e processos de gestão e de organização do trabalho. No setor público, além disso, foram identificadas barreiras de legislação que restringem a agilidade necessária, a alta rotatividade dos gestores das esferas federativas em função da relação com os processos partidários e eleitorais, gerando descontinuidade, permanentes recomeços e desmotivação dos profissionais e trabalhadores. Esta pesquisa foi circunscrita à instância superior de hospitais e do executivo, sem incluir os espaços de gestão dos cuidados, verificando-se que 80% dos gestores entrevistados eram médicos e um administrador (20%). Este achado corresponde ao encontrado ao registrado na literatura, na final os médicos ocupam mais os cargos de direção e gerência de maior abrangência e poder, e as/os enfermeiras/os as funções de gerenciamento na área operacional, nos espaços dos cuidados diretos e nas portas de acesso.

2.2 Fatores Culturais e Econômicos:

Conforme Assis e de Jesus (2012, p. 2866),

Os limites associados, principalmente, a fatores socioeconômicos ou pelas barreiras geográficas e os avanços relacionados a ampliação da oferta de serviços na rede básica de saúde. Porquanto, ainda, persistem significativas diferenças entre regiões e municípios brasileiros.

Saúde na Cidade (2021, p. 44),

Com base em dados geográficos, sociais, ambientais e epidemiológicos, identificar os territórios habitados por grupos desfavorecidos, estabelecendo um ranking, do pior para o melhor, para nortear o planejamento das ações de necessidade de expansão da Atenção Básica. Indicadores sintéticos como Índice de Vulnerabilidade Social podem ser úteis para realizar o ordenamento das prioridades.

Conforme Ribeiro Et al. (2006, pag. 1011),

A utilização de serviços de saúde é resultante da oferta e das características sociodemográficas e do perfil de saúde dos usuários. Os dados da PNAD 2003 permitem analisar as diferenças regionais do perfil sociodemográfico dos usuários e não-usuários do SUS. As variáveis dependentes foram: atendimento em serviço de saúde (SUS ou sistema privado). Foram utilizadas as variáveis: sexo, idade, cor da pele, anos de estudo, renda familiar e posse de plano de saúde, através de um modelo de regressão logística para avaliar a probabilidade de ser atendido pelo SUS. Nos usuários do SUS há predomínio de mulheres, crianças, pretos e pardos, baixa escolaridade e renda. Há associação entre estado de saúde regular/ruim e utilização dos serviços do SUS, entre o atendimento pelo SUS e usuários de baixa escolaridade e renda. O padrão de busca de serviços foi semelhante nos usuários e não usuários do SUS. Os resultados apontam para a contribuição do SUS na universalização e equidade de acesso aos serviços de saúde. No entanto, os não atendidos (4%) são indivíduos adultos, pretos e pardos e de baixa escolaridade e renda.

Conforme Assis e de Jesus (2012, p. 2868),

Os fatores predisponentes são aqueles que existem previamente ao surgimento do problema de saúde e afetam a predisposição

das pessoas para usar serviços de saúde como variáveis sociodemográficas (idade, gênero, raça, hábitos, entre outros).

2.3 Fatores Relativos a Comunicação e Integração:

Conforme, Finkelma jacob (2002, p. 290),

a importância de aprimorar os mecanismos de comunicação, através da divulgação de exemplos e evidências das conquistas que demonstram que a política de promoção da saúde pode fazer a diferença para a saúde e a qualidade de vida.

Conass Debate (2016, p. 55),

Na concepção de redes de atenção à saúde, cabe à atenção primária à saúde a responsabilidade de articular-se, intimamente, com a população, o que implica não ser possível falar-se de uma função coordenadora das redes de atenção à saúde ou em gestão da saúde da população se não se der, nesse nível micro do sistema, todo o processo de conhecimento e relacionamento próximo da equipe de saúde com a população adstrita, estratificada em subpopulações e organizada em grupos familiares que habitam territórios de vida.

Conforme também Jorge Lorenzetti Et al (2014, p. 421),

Os gestores indicaram alguns aspectos da gestão em saúde que consideram inovadores, apesar da incipiência e dificuldade de difusão. Destacaram: a informatização de prontuários e das áreas de gestão administrativa e assistencial, assim como a expectativa com relação à implantação do Cartão Nacional de Saúde (CNS) como embrião de um prontuário eletrônico único e nacional.

PlanejaSUS (2009, p. 21),

Na condição de sistema, e consoante à diretriz relativa à direção única do SUS em cada esfera de gestão, o PlanejaSUS não envolve nenhuma forma de subordinação entre as respectivas áreas de planejamento. Nesse sentido, a sua organização e operacionalização baseiam-se em processos que permitam o seu funcionamento harmônico entre todas as esferas do SUS. Para tanto, tais processos

deverão ser objeto de pactos objetivamente definidos, com estrita observância dos papéis específicos de cada um, assim como das respectivas peculiaridades, necessidades e realidades sanitárias. O desenvolvimento de papéis específicos visa, principalmente, potencializar e conferir celeridade e resolubilidade ao PlanejaSUS, tanto na sua implantação, quanto no seu funcionamento, monitoramento e avaliação contínuos.

Conforme, Finkelma jacob (2002, p. 290),

a importância de aprimorar os mecanismos de comunicação, através da divulgação de exemplos e evidências das conquistas que demonstram que a política de promoção da saúde pode fazer a diferença para a saúde e a qualidade de vida.

Conass Debate (2014, p. 24),

A quinta importante transição que está sendo vivenciada pelos sistemas de saúde dos países da América do Sul é a organizacional: não se trata apenas, agora, de administrar unidades de saúde, policlínicas ou hospitais, mas de organizar redes, instituições, de maneira integrada e articulada. Entretanto, essa formação em redes demanda não apenas saberes dos campos de planejamento, gestão, informação, mas também de tecnologias relacionais sofisticadas com metodologias definidas. Isso porque as redes são constituídas por pessoas que estabelecem vínculos entre si, gerando encontros de enorme valor, pois por eles transitam seus afetos e as oportunidades de expressão de confiabilidade para o cuidado.

Conass Debate (2014, p. 24),

Outra dimensão que precisa ser considerada corresponde a uma quarta transição, é a tecnológica. A incorporação tecnológica na medicina do futuro: biodrogas, robótica, nanodispositivos, vacinas terapêuticas, tratamentos mais individualizados.

3 METODOLOGIA

O presente estudo em questão, trata-se de uma pesquisa bibliográfica para abordar o tema que foi escolhido. Para realização da pesquisa requereu-se de estudos encontrados em livros físicos e digitais, sites especializados, artigos científicos e publicações de entidades de classes governamentais (todas oriundas de fontes confiáveis).

Elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de: livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o assunto da pesquisa. (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 54).

Tendo como base os métodos acima citados elaborou-se esta pesquisa com a intuito de apresentarmos alguns dos principais causadores da tempo prolongado para o atendimento no sistema público de saúde. Para isso buscou-se análises de estudiosos sobre o assunto para a demonstração do tema abordado e para elencar soluções estratégicas frente as falhas existentes que resultem na diminuição do problema e alterem a percepção de insatisfação dos usuários do SUS.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Conforme pode-se verificar durante a pesquisa a Saúde Pública no Brasil a reforma instituída na Constituição do Brasil de 1988 é o marco mais importante da saúde pública brasileira e um ganho para a sua população. Mas traz consigo uma complexidade na forma como foi regulamentada pela lei n 8.080 de 1990, nela foram considerados os princípios de universalidade, equidade e integralidade na assistência à saúde, não só no Brasil, bem como em outros países como modelos similares.

Desde então muitas entidades, especialistas, órgãos e organizações vem buscando soluções políticas, econômicas, tecnológicas e sociais para o atendimentos desses princípios, de forma a garantir o acesso a todos brasileiros ao serviço de saúde pública e evitar que em função dessas deficiências o acesso mantenha-se de forma seletiva.

Após várias pesquisas em bibliografia, e sites especializados e artigos, foi possível encontrar alguns dos motivos principais que levam ao problema no

tempo de atendimento, conforme apresentado na nossa Introdução desse trabalho e relatado abaixo.

O Absenteísmo, quando o paciente falta a consulta, é uma das principais causas causadoras da demora no atendimento não só no Brasil e em outros países do mundo. O cancelamento de consultas e a falta de aviso do não comparecimentos acarreta enormes prejuízos para o sistema, são horas de profissionais desperdiçadas, estrutura ociosa, bem como impossibilita que se aloque outra pessoa para aquele horário.

O ponto seguinte foi a ocorrência de encaminhamentos desnecessários ou evitáveis. Tem se verificado uma falta de preparo e organização na atenção básica que possui condições para resolver boa parte das demandas por parte dos usuários. Há falta de melhores definições do escopo acabam acarretando em encaminhamentos incorretos e desnecessários a atenção especializada, contribuindo para a baixa resolutividade da atenção básica.

O terceiro ponto que trata-se da coordenação de agendas. Há o problema das consultas de retorno de pacientes que poderiam ser atendidos na maioria dos casos pelas equipes de atenção básica, evitando que ocupem vagas na agenda dos médicos especializados. Algumas vezes existem divergências nos sistemas utilizados para agendamento dos atendimentos demonstrando uma fragmentação de agendas permitindo que os próprios serviços ofertem diretamente ao público a maior parte das vagas de algumas especialidades, prejudicando a gestão eficiente e centralizada das filas de espera.

O quarto ponto se refere a escassez de recursos humanos. Principalmente nos municípios menores, poucos médicos especialistas atuam no nível secundário de atenção (serviços de maior complexidade, como hospitais e clínicas de especialidade), a maior parte deles está concentrada em hospitais (nível terciário), Outro fator são os cursos de Medicina concentrados nas grandes cidades.

O último ponto fala na necessidade dos procedimentos de regulação que são provenientes da falta de métodos e processos adequados aos atendimentos e da capacitação desses profissionais de acordo com o estabelecido.

Nas análises feitas durante a pesquisa para possíveis soluções concluiu-se que a melhora da Atenção Básica de Saúde, tida como principal porta de acesso ao serviço, terá impacto significativo nas filas. Para isso faz-se necessário aumentar a sua cobertura em todo o país, propiciando a todos os cidadãos acesso aos serviços em locais onde nem sempre estão disponíveis.

Esse incremento pode ser realizado com a disponibilização de mais equipes

de Saúde da Família (equipes multidisciplinar de atenção primária), bem como da complementação das equipes que hoje carecem de profissionais, de forma a adequar cada equipe a um montante de pacientes que suportam atender dentro das suas capacidades. Isso ajuda a responsabilizar conjuntamente cada equipe pelo atendimento e cuidados aos seus pacientes e evita que os mesmos usem de outros serviços de emergência desnecessariamente.

O planejamento buscará organizar a estrutura física adequada, o correto dimensionamento das equipes e quais são os serviços que serão prestados conforme características epidemiológica e socioeconômica da comunidade. A definição desse perfil permitirá elaboração de estratégias para melhor acolher as demandas, a correta oferta das consultas e procedimentos ou garantir o efetivo encaminhamento dos usuários a o outros serviços.

Elaborar estratégias que enfrente o absenteísmo, como a melhora da comunicação com a comunidade, informando o impacto da ausência, bem como de métodos que facilitem o cancelamento de forma prévia por parte do usuário, assim permitindo que se tenha tempo para convidar outros pacientes e as agendas sejam reorganizadas. Outro fator importante é buscar entender as dificuldades que levam os pacientes a realizarem o cancelamento das consultas e que atitudes podem ser tomadas para minimizar o problema.

Definir um regulamentos internos com as atribuições e funções de cada membro da equipe de acordo com sua categoria, elaborar um manual de procedimentos contendo processos de atendimento para os profissionais da saúde em atendimento geral ou tratamento de doenças de forma clara ajudará na efetividade das soluções.

A oferta de meios alternativos de acesso a Atenção Básica também pode contribuir para o problema da demora no atendimento. Agendamento de consultas forma remota (teleconsultas), não presencial e usando meios como telefone, vídeo, aplicativos, etc, podem contribuir como soluções. Outro item para contribuir para a resolutividade da Atenção Básica também será necessário disponibilizar equipamentos, tecnologias e a ampliação de apoio técnico de especialistas (presencial e remoto) adequados para o correto atendimento da população.

Conforme analisou-se para que as soluções acima possam ser implantadas faz-se preciso uma efetiva avaliação das condições socioeconômicas, culturais e geográficas de cada comunidade levantando dados como idade, raça, hábitos, gênero, renda familiar, quais serviços de saúde são ofertados para que com esses dados possa haver um dimensionamento adequado do tipo de serviço deve ser implementado, quantidade de equipes de atenção básica, quais orientações adequadas

para a comunidade, infraestrutura necessária.

Modernizar a gestão, realizar de maneira constante avaliações dos serviços e planejamentos, de acordo com o os levantamento citados no parágrafo acima. De posse desses dados será possível uma maior e melhor adequação e disponibilização dos recursos, elaboração e unificação de processos e treinamentos para todos os profissionais, diminuição da burocracia, avaliação sistemática da produtividade desses profissionais e dos prestadores de serviços contratados, unificar os processos e diminuir a burocracia.

Associado a questão acima urge a implantação de um sistema que unifique todos os atores do governo no serviços de saúde para funcionarem de maneira coordenada e alinhada. Esse procedimento implicara em maior controle das filas de consulta, internações, disponibilidade de leitos, equilibrar as agendas de acordo as disponibilidades de profissionais, controle de recursos, acompanhamento de metas e desempenho.

De acordo com os estudos realizados no decorrer da pesquisa foi possível levantar alguns motivos que impactam negativamente no tempo de atendimento e são responsáveis pela maior insatisfação do usuário do SUS. Além disso foi possível identificar as possíveis soluções para o problema tema, contribuindo para diminuição na demora de atendimento, melhora da performance do sistema e da avaliação pelos seus usuários.

5 CONCLUSÕES

Esta pesquisa mostra antes de tudo as suas dificuldades no sistema de saúde como um todo se encontra em crise pela impossibilidade de gerar recursos suficientes para dar conta dos custos crescentes dos serviços, levando em conta que as filas é consideradas o maior motivo de insatisfação dos usuários desse sistema, levando em consideração as dificuldades desse problema, acredita-se, não ser tão simples de resolver, pois leva tempo e estratégias.

Como agir na questão do não comparecimento a consultas dos pacientes, logo esse primeiro motivo citado ao nosso trabalho seria um dos principais causadores de filas; o segundo motivo como evitar encaminhamentos desnecessários ou evitáveis; seguindo o terceiro ponto discutido, como organizar as agendas, pois consultas de retorno de pacientes poderia ser atendida na maioria dos casos pelas equipes básicas, evitando assim à ocupação nas vagas a agenda dos médicos espe-

cializados; quarto ponto discutido é sobre a escassez de recursos humanos, esse problema ocorre principalmente em municípios menores, poucos médicos atuam no nível secundário e a maior parte em nível terciário, concentrando-se nas grandes cidades; último ponto destaca-se a necessidade dos procedimentos de regulação adequados aos atendimentos e a capacitação dos profissionais adequados.

Essa sobrecarga no atendimento de urgência e emergência acentua a visão negativa sobre o SUS e demonstra a total falta de gestão e regulação do sistema. É ali que, diariamente, pacientes e médicos e outros profissionais de saúde constataam o abandono deste serviço público que, para muitos, é a única alternativa. Parcela significativa dessa percepção ruim decorre da ausência de medidas que assegurem o bom funcionamento dos serviços, o sistema de saúde pública vem definhando nos últimos anos tem colocado médicos pacientes em “sacrifício”. Escolhidas para auxilio para realização das metas de resoluções dos problemas mencionados.

Dado os problemas, pressupõe-se que a melhoria está ligada na gestão da saúde nos três níveis de governo Federal, Estadual e Municipal.

Os processos para o uso das ferramentas tecnológicas, permitindo maios controle da comunicação nos setores responsáveis pelo atendimento específicos, entende-se que assim se alcance os níveis mais adequados no tempo de atendimento da população que utiliza desse serviço de saúde, a utilização dos conhecimentos nas disciplinas de Mapeamento de gestão, Sistema de informações Gerenciais e Cultura e Sociedade, são opções.

Conforme Mapeamento e Gestão consistem esse método poder mostrar as etapas do processo, sendo assim, o gestor consegue identificar qualquer problema que possa surgir na rotina; Sistema de Informações modelo de processos responsáveis por coletar e transmitir dados que sejam úteis ao desenvolvimento, organização; Cultura e Sociedade, essa relação é de interdependência, é usada como um instrumento de identificação social representa um conjunto de símbolos, hábitos e costumes pertencentes a um determinado grupo social.

Durante as pesquisas houve dificuldades para encontrar-se bibliografia que trata especificamente do motivo tema da pesquisa e suas possíveis soluções para minimiza –los. Percebe-se que ainda se discute as dificuldades de SUS de maneira macro e através de correções que passam basicamente pelo aumento de financiamento. Mesmo com as dificuldades encontradas entende-se que foi possível elencar de maneira satisfatória tantos os motivos e suas soluções que nortearam a pesquisa.

REFERÊNCIAS

ASSIS, Marluce Maria Araújo; JESUS, Washington Luiz Abreu de. Acesso aos serviços de saúde: abordagens, conceitos, políticas e modelo de análise. *Ciência & Saúde Coletiva*, [S.L.], v. 17, n. 11, p. 2865-2875, nov. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232012001100002>. Acesso em: 10 jul. 2021

BELTRAME, Sonia Maria; OLIVEIRA, Adaauto Emmerich; SANTOS, Maria Angelica Borges dos; SANTOS NETO, Edson Theodoro. Absenteísmo de usuários como fator de desperdício: desafio para sustentabilidade em sistema universal de saúde. *Saúde em Debate*, [S.L.], v. 43, n. 123, p. 1015-1030, out. 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-1104201912303>. Acesso em: 19 jul. 2021

CONASS DEBATE: CAMINHOS DA SAÚDE NO BRASIL. Brasília: Conselho Nacional de Secretários de Saúde – Conass, 2014. Disponível em: <https://www.conass.org.br/biblioteca/pdf/CONASS%20Debate%20N2.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CONASS DEBATE: GOVERNANÇA REGIONAL DAS REDES DE ATENÇÃO À SAÚDE. Brasília: Conselho Nacional de Secretários de Saúde – Conass, 2016. Disponível em: <https://www.conass.org.br/biblioteca/pdf/conass-debate-n-6.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.

FARIAS, Cynthia Moura Louzada; GIOVANELLA, Ligia; OLIVEIRA, Adaauto Emmerich; SANTOS NETO, Edson Theodoro dos. Tempo de espera e absenteísmo na atenção especializada: um desafio para os sistemas universais de saúde. *Saúde em Debate*, [S.L.], v. 43, n. 5, p. 190-204, 2019. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0103-11042019s516>. Acesso em: 20 jun. 2021.

FERRAZ, Edmundo Machado. O caos no atendimento do sistema único de saúde. *Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões*, [S.L.], v. 35, n. 5, p. 280-281, out. 2008. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-69912008000500001>.

FINKELMAN, Jacobo. Caminhos da saúde pública no Brasil. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2002. Acesso em: 19 jun. 2021.

GOMIDE, Mariana Figueiredo Souza; PINTO, Ione Carvalho; BULGARELLI, Alexandre Fávero; SANTOS, Alba Lúcia Pinheiro dos; GALLARDO, Maria del Pilar Serrano. A satisfação do usuário com a atenção primária à saúde: uma análise do acesso e acolhimento. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, [S.L.], v. 22, n. 65, p. 387-398, 21 set. 2017. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1807-57622016.0633>. Acesso em: 08 jul. 2021.

GONÇALVES, Claudia Ângela; VAZQUEZ, Fabiana de Lima; AMBROSANO, Glaucia Maria Bovi; MIALHE, Fábio Luiz; PEREIRA, Antonio Carlos; SARRACINI, Karin Luciana Migliato; GUERRA, Luciane Miranda; CORTELLAZZI, Karine Laura. Estratégias para o enfrentamento do absenteísmo em consultas odontológicas nas Unidades de Saúde da Família de um município de grande porte: uma pesquisa-ação. *Ciência & Saúde Coletiva*, [S.L.], v. 20, n. 2, p. 449-460, fev. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015202.00702014>. Acesso em: 02 jul. 2021.

LORENZETTI, Jorge; LANZONI, Gabriela Marcellino de Melo; ASSUITI, Luciana Ferreira Cardoso; PIRES, Denise Elvira Pires de; RAMOS, Flávia Regina Souza. Health management in Brazil: dialogue with public and private managers. *Texto & Contexto - Enfermagem*, [S.L.], v. 23, n. 2, p. 417-425, jun. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072014000290013>. Acesso em: 02 jul 2021.

MATOS, Eliane; PIRES, Denise. Teorias administrativas e organização do trabalho: de taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. *Texto & Contexto - Enfermagem*, [S.L.], v. 15, n. 3, p. 508-514, set. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-07072006000300017>. Acesso em: 02 jul 2021.

O que o caos da saúde pública no Brasil evidencia sobre a desigualdade? 2020. Disponível

em: <https://www.oxfam.org.br/blog/o-que-o-caos-da-saude-publica-no-brasil-evidencia-sobre-a-desigualdade/>. Acesso em: 20 jul. 2021.

RADIS. Rio de Janeiro: Fiocruz, v. 159, 2015.

REBOLHO, Ricardo Collar; POLI NETO, Paulo; PEDEBÔS, Lucas Alexandre; GARCIA, Leandro Pereira; VIDOR, Ana Cristina. Médicos de família encaminham menos? Impacto da formação em MFC no percentual de encaminhamentos da Atenção Primária. *Ciência & Saúde Coletiva*, [S.L.], v. 26, n. 4, p. 1265-1274, abr. 2021. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232021264.06672019>. Acesso em: 09 jul. 2021.

RIBEIRO, Manoel Carlos Sampaio de Almeida; BARATA, Rita Barradas; ALMEIDA, Márcia Furquim de; SILVA, Zilda Pereira da. Perfil sociodemográfico e padrão de utilização de serviços de saúde para usuários e não-usuários do SUS - PNAD 2003. *Ciência & Saúde Coletiva*, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 1011-1022, dez. 2006. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232006000400022>. Acesso em: 13 jul. 2021.

SANTOS, Sérgio Ribeiro dos; LACERDA, Maria do Carmo Nunes de. Fatores de satisfação e insatisfação entre os pacientes assistidos pelo SUS. *Revista Brasileira de Enfermagem*, [S.L.], v. 52, n. 1, p. 43-53, mar. 1999. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-71671999000100006>. Acesso em: 20 jul. 2021.

SASAKI, Andreia Kaori; RIBEIRO, Mareassa Priscila Daga de Souza. *REVISTA BRASILEIRA DE MEDICINA DE FAMÍLIA E COMUNIDADE*. Rio de Janeiro: Sociedade Brasileira de Medicina de Família e Comunidade, v. 8, n. 28, 2013. Trimestral. Disponível em: www.rbmf.org.br. Acesso em: 20 jul. 2021.

SISTEMA DE PLANEJAMENTO DO SUS (PLANEJASUS). Brasília: Ministério da Saúde, 2009. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/planejaSUS_livro_1a6.pdf. Acesso em: 18 jul. 2021.

THAMI, Helyn; AGUILLAR, Arthur; LAGO, Miguel; MACHADO, Maria Letícia; KRAUSZ, Daniela; ALCOFORADO, Flavio; LORENA, Allan Gomes de; CAMPOS, Julia de; LOTTA, Gabriela; MASSUDA, Adriano. *Saúde na cidade: 10 propostas para melhorar a saúde do brasileiro*, 2021. Acesso em: 25 jun. 2021.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Gabriella Santos da Costa | 1918781

Maricelia Carvalho dos Santos | 1918986

Sabrina Daniela Lisboa de Miranda | 1913670

Artigo

DESENVOLVIMENTO PESSOAL E
PROFISSIONAL: COMO A APLICAÇÃO DA
ANÁLISE COMPORTAMENTAL IMPLICA NA
EMPREGABILIDADE.

Curso

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Curitiba | 2021

DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL: COMO A APLICAÇÃO DA ANÁLISE COMPORTAMENTAL IMPLICA NA EMPREGABILIDADE.

Nome completo dos alunos / RA:

Gabriella Santos da Costa |1918781

Maricelia Carvalho dos Santos |1918986

Sabrina Daniela Lisboa de Miranda | 1913670

Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco.

E-mail: projetointegradorrhg1@gmail.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia, Especialista em Prospecção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador do curso de Ciências Econômicas EaD e Professor dos cursos presenciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: A pesquisa tem como objetivo verificar como a análise de desenvolvimento comportamental, adaptada para organizações, auxilia a gerenciar pessoas e construir equipes de sucesso. Ao implementar uma ferramenta amplamente utilizada no processo de recrutamento e desenvolvimento de colaboradores, são feitas análises da reação dos profissionais no ambiente de trabalho. Desmistificando os desafios e benefícios no comportamento organizacional atual, buscamos levantar informações importantes sobre ganhos ao investir em desenvolvimento dos colaboradores, como a seleção e recrutamento tem eficiência com aplicação do perfil comportamental adequado e uso do benchmarking para melhor avaliação de desempenho organizacional. Trata - se de uma pesquisa bibliográfica, onde levantamos informações importantes sobre o aproveitamento desta ferramenta de apoio à gestão para o departamento de RH da empresa, fornecendo informações para a tomada de decisões sobre formas de contratação, bônus, aumentos salariais, desligamentos, necessidades de treinamento e muito mais. Desta forma, os colaboradores são vistos como uma fonte de valor dentro da empresa, fazendo os departamentos de RH mais envolvidos nas questões estratégicas e ampliando seu alcance ao assumir novas

responsabilidades. Compreendendo que os fundamentos do comportamento humano são essenciais para aumento da produtividade dos negócios.

Palavras chave: Desempenho comportamental, equipes, comportamento organizacional, perfil profissional, produtividade.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo identificar e analisar os problemas que desencadeiam a demora no atendimento dos pacientes que buscam auxílio nos serviços de saúde pública e gratuita no Brasil, qual o nível de satisfação desses usuários. Este trabalho tem como título Desenvolvimento pessoal e profissional: como a aplicação da análise comportamental implica na empregabilidade, atualmente bastante utilizado nas organizações para identificar necessidades de melhorias e manter colaboradores ou para desenvolver líderes e otimizando a comunicação e custos dentro da empresa. O desafio nesta etapa é norteador pela identificação e descrição das expectativas de comportamento e cultura organizacional, devido a forma como tais métodos e abordagens são elaborados e principalmente executados utilizando também a gestão de equipes, análise comportamental e Benchmarking como ferramentas eficazes para a manutenção da satisfação e captura de bons resultados no desenvolvimento comportamental e profissional de colaboradores.

Como objetivos específicos o estudo, responderemos como:

- a) compreender como o Investimento em desenvolvimento pessoal auxilia no comprometimento organizacional;
- b) compreender a importância da aplicação do perfil comportamental na seleção e recrutamento,
- c) compreender como o benchmarking pode ser diferencial na diminuição do turnover.

Como objetivo geral tem-se: verificar como a análise de desenvolvimento organizacional pode auxiliar na construção de equipes de alto desempenho. Sendo uma das principais ferramentas de apoio à gestão para o departamento de RH na empresa, fornecendo informações para a tomada de decisões sobre formas de contratação, bônus, aumentos salariais, desligamentos, necessidades de treinamento e muito mais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo demonstra em sua relevância da revisão de literatura, e resumo desse artigo embasado por meio de livros e artigos da área, de forma física e digital.

2.1. O Investimento em desenvolvimento pessoal auxilia no comprometimento Organizacional

“Processos de manter pessoas: visa,[...] gerar condições satisfatórias para as atividades laborais das pessoas.” (BUSSE; MANZOKI,2014, p.37) “A relação entre o homem e o trabalho vem sendo discutida por diferentes autores, ressaltando a importância do trabalho na construção da identidade do sujeito” (MENDONÇA; FERREIRA; NEIVA, 2016, p.16). “À medida que as organizações de trabalho vão compreendendo e absorvendo essas práticas, as estratégias (inclusive de pessoas) orientam as decisões e todo o desenvolvimento organizacional” (TOLFO,2020, p.17).

De acordo com Busse; Manzoki (2014, p.37):

Processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado. Incluem treinamento, desenvolvimento, gestão do conhecimento e das competências. [...] bem como programas de mudanças.

Para Silva; Campos (2021, p.50) na compreensão do conceito de desenvolvimento profissional é também importante ressaltar que ele guarda relação com o desempenho no trabalho.

Conforme Goulart (2010, p.278):

Definição de critérios de desempenho efetivo: em que se decide como identificar pessoas com alta performance, geralmente baseado em dados de desempenho (como vendas, lucros ou medidas de produtividades) associados a indicações de gerentes, colegas, subordinados e observadores com conhecimento (clientes ou profissionais de RH que conhecem o trabalho).

“Novas exigências no ensino superior e no mundo do trabalho indicam a importância da qualidade das interações e das habilidades sociais” (TOLFO, 2020, p.34) “Se os membros de uma organização empresarial sempre fizerem aquilo que sempre fizeram, a empresa sempre obterá aquilo que sempre obteve” (Goulart,2010, p.63).

2.2. Seleção e recrutamento eficientes com aplicação do perfil comportamental

“Processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado. “ (BUSSE; MANZOKI,2014, p.37). Como Tolfo (2020 p. 17) apresenta uma definição parecida, mas um pouco mais completa: “A expressão recrutamento & seleção e sua sigla R&S são comumente utilizadas no contexto das organizações e estão especialmente relacionadas a um setor específico [...] o setor de recurso humanos (RH) ou de gestão de pessoas” (TOLFO,2020, p. 17). “Trata-se de uma expressão que se refere a dois comportamentos profissionais que necessitam ser apresentados por profissionais em uma organização, tipicamente pelos psicólogos que atuam em recursos humanos”. (TOLFO,2020, p. 17).

Conforme, Tolfo (2020, p. 17):

Os comportamentos recrutar candidatos para participar de processo seletivo e selecionar profissionais para assumir um cargo, embora sejam distintos, fazem parte de um mesmo processo, tipicamente denominado processo seletivo.

“Alinhar objetivos pessoais aos organizacionais se tornou responsabilidade estratégica dos recursos humanos e, para isso, faz-se necessário levar em conta cinco aspectos principais: adesão, direção, empenho, eficiência e inovação” (BUSSE; MANZOKI, 2014, p.39).

Conforme, Mendonça; Ferreira; Neiva (2016, p. 7):

Diagnóstico organizacional pode ser interpretado como um método utilizado para a análise da organização, a fim de identificar deficiências organizacionais que possam ser neutralizadas por meio de mudança organizacional. [...] A principal semelhança entre a análise organizacional e o diagnóstico organizacional reside no fato de que ambos os métodos estão focados na compreensão do conteúdo organizacional, ou seja, a identificação dos elementos da organização e sua natureza, bem como as relações entre eles.

“Nos processos seletivos, a avaliação psicológica é uma valiosa ferramenta para tomadas de decisão, pois buscam identificar no candidato características de personalidade, cognitivas, atencionais, entre outras, que possam vir a indicá-lo ou restringi-lo ao cargo” (TOLFO, ,2020, p. 17). Acrescenta Tolfo (2020, p.17) que, sendo nesse sentido, vale destacar a importância de alinhar a descrição e a análise de cargos com as características a serem avaliadas no processo, bem como a escolha das técnicas de avaliação conforme as características levantadas. Nesta mesma

linha de pensamento, Silva; Campos (2021, p.43) explicam que o mapeamento de competências, busca-se a descrição das competências para que seja possível a identificação de gaps ou lacunas de competências que caracterizam a diferença entre o desempenho real e o ideal.

“A combinação de múltiplos métodos de avaliação proporciona maior segurança nas tomadas de decisão e diminui o risco de se tomarem decisões equivocadas e prejudiciais aos envolvidos” (PEREIRA, 2016, p.). Tolfo (2020, p.17) salienta que recrutar candidatos para participar de processo seletivo e selecionar profissionais para assumir um cargo são comportamentos complexos. “A principal tarefa de modelos de diagnóstico é o de simplificar a realidade e fornecer uma compreensão da organização e da ação eficaz dentro dela, simplificando a realidade”. (Silva; Campos, 2021, p.).

2.3. Benchmarking como diferencial para implicações sobre diminuição do turnover

“Processos de monitorar pessoas: visam ao acompanhamento e ao controle das atividades das pessoas, bem como à verificação dos resultados gerais.” (BUSSE; MANZOKI, 2014, p.37) Para Pereira (2017, p.78) o benchmarking é um processo de certa complexidade, possuindo regras e metodologias próprias para uma análise de benchmarking. “Quando se faz referência a uma empresa que alcança o grau de excelência em dado objeto de análise do benchmarking, diz-se que tal organização é benchmark em sua área de atividades” (PEREIRA, 2017, p.78). “Além disso, insights podem se originar da quebra de paradigmas que o benchmarking proporciona” (PEREIRA, 2017, p.79).

Conforme Pereira (2017, p 21)

[...] É o momento de buscar dados de mercado, realizar uma investigação exploratória sobre a concorrência, identificando seus pontos fortes e fracos, ou de fazer o benchmarking – um estudo comparativo com o modelo de excelência de uma organização ou de uma categoria de produto, no qual se estabelecem critérios que se tornam metas a serem alcançadas no plano.

“Alinhar objetivos pessoais aos organizacionais se tornou responsabilidade estratégica dos recursos humanos [...]: adesão, direção, empenho, eficiência e inovação.” (BUSSE; MANZOKI, 2014, p.38) “No final, é possível obter um mapeamento de problemas e oportunidades que podem orientar as decisões para um plano de comunicação” (PEREIRA, 2017, p;81). “No benchmarking, identifica-se que o concorrente direto e benchmark do setor é a marca [...]” (PEREIRA, 2017, p.194).

Segundo Busse; Manzoki (2014, p.88):

Manter uma constante postura crítica e analítica das nossas políticas e práticas, avaliando indicadores e comparando sua eficácia e sua eficiência atuais com objetivos claros, desempenhos passados, metas estratégicas, melhores práticas de mercado (benchmarking), bem como realizar pesquisas com nossos clientes internos, podendo, inclusive, utilizar-se dos questionários de auditoria, deveria ser regra para a área de recursos humanos, a qual busca ser parceira estratégia de negócios de uma empresa.

Segundo Busse; Manzoki (2014, p.89):

Observa-se que, nas empresas cuja cultura da qualidade já foi interiorizada, isto é, aquelas com a certificação de qualidade, os padrões por princípios são seguidos, de modo que elas mantêm constante processo de auditoria interna quanto aos requisitos da qualidade; inclusive, cada área preocupa-se com a melhoria contínua de seus processos, o que ocorre por meio da autoanálise constante. É o ganho agregado que se busca com a auditoria interna de recursos humanos – a cultura da excelência –, por meio da autoanálise e da avaliação constante dos indicadores e dos padrões de desempenho.

3 METODOLOGIA

Para a realização deste projeto foi utilizada a pesquisa bibliográfica, “A pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses.” (SILVA; CERVO; BERVIAN, 2007, p. 72). Sendo assim, “[...] o pesquisador busca em fontes impressas ou eletrônicas, [...] as informações que necessita para desenvolver uma determinada teoria.” (MARTINS JUNIOR, 2008, p. 50). Em todo processo, nos referimos a livros físicos e digitais de autores renomados na área e artigos de revistas e sites conhecidos.

Após a escolha do material para leitura, análise e interpretação do mesmo, foram feitas anotações sobre os conteúdos mais importantes usados como fundamentação teórica neste trabalho. Desta forma, além de explicar a objetividade baseada no tema da pesquisa, os levantamentos bibliográficos nos permitiram identificar inconsistências a serem respondidas durante questionamentos formuladas para este projeto.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Buscou-se demonstrar a partir de pesquisas bibliográficas relatadas, que a empregabilidade é uma das maiores preocupações no século XXI. Sendo assim, antes de se iniciar as pesquisas do presente artigo, entendemos que atualmente, o conhecimento adquirido com a formação universitária por si só não pode garantir a colocação de uma profissão. Havendo assim, a necessidade de integração ou desenvolvimento profissional.

De acordo com Busse; Manzoki (2014, p.37):

Processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado. Incluem treinamento, desenvolvimento, gestão do conhecimento e das competências. [...] bem como programas de mudanças.

Observou-se que as organizações criaram estruturas de adaptação para utilização de novas políticas de Recursos Humanos (RH) às estratégias corporativas e culturas com necessidades individuais diversificadas. Ou seja, organizações buscam pessoas mais qualificadas para atingir seus objetivos estratégicos, com habilidade de adaptação e predisposto a autoanálise. Devido a isso, considerou-se de suma importância entender que as organizações estão criando perfis de funcionários com características muito importantes para o ambiente organizacional; habilidades como criatividade, iniciativa, visão corporativa, direcionamento de clientes e empreendedorismo são os destaques destas mudanças.

Atualmente, no Brasil, a competitividade permite que as empresas realizem processos altamente criteriosos, pois a demanda é muito maior que a oferta. Deve-se entender que o desenvolvimento reúne um conjunto de atitudes construtivas que levam o indivíduo a superar seus obstáculos e ampliar ainda mais seus sucessos e conquistas.

Conforme, Mendonça; Ferreira; Neiva (2016, p. 7):

Diagnóstico organizacional pode ser interpretado como um método utilizado para a análise da organização, a fim de identificar deficiências organizacionais que possam ser neutralizadas por meio de mudança organizacional. [...] A principal semelhança entre a análise organizacional e o diagnóstico organizacional reside no fato de que ambos os métodos estão focados na compreensão do conteúdo organizacional, ou seja, a identificação dos elementos da organização e sua natureza, bem como as relações entre eles.

Percebeu-se então que, para aumentar a empregabilidade, é necessário am-

pliar as oportunidades, possibilitando ajustes das habilidades comportamentais dos colaboradores e competências com o perfil exigido nas organizações, segundo Tolfo (2020, p.17) “a medida que as organizações de trabalho vão compreendendo e absorvendo essas práticas, as estratégias (inclusive de pessoas) orientam as decisões e todo o desenvolvimento organizacional”. A questão é: como realizar este desenvolvimento adaptado para auxiliar no gerenciamento e sucesso do desempenho organizacional? É necessário antes de tudo, considerar as informações principais exigidas sobre como se procede uma avaliação de análise psicológica para que o aproveitamento durante a seleção, possa ser transformador.

Em virtude disso, verificou-se que a gestão de desenvolvimento deve ser feita junto com preparação e planejamento, dando atenção as metas, missão, visão e valores e tendo em mente as seguintes etapas: alinhamento de expectativas, acompanhamento, avaliação psicológica, de desempenho e ações de desenvolvimento. Conforme descrito por Tolfo (2020, p. 17), “nos processos seletivos, a avaliação psicológica é uma valiosa ferramenta para tomadas de decisão, pois buscam identificar no candidato características de personalidade, cognitivas, atencionais, entre outras, que possam vir a indicá-lo ou restringi-lo ao cargo”. Visto que, o crescimento na carreira requer maior foco na capacidade de busca da produtividade e melhoria de desempenho, acreditou-se que uma das principais informações contidas nesse artigo, é trazer o conhecimento que adquirir habilidades técnicas e comportamentais essenciais para perseguir objetivos mais ambiciosos e avançar ainda mais na carreira e obter empregabilidade.

Interpretou-se que, muitas ferramentas de análise comportamental são utilizadas pelos profissionais de RH durante uma seleção de candidatos para inserção no mercado de trabalho, com o intuito de separar as diferentes habilidades relacionais, sociais, aprendizagem, prática e como realizam as tarefas diferentes em grupo. De acordo com Busse; Manzoki (2014, p.37) “processos de desenvolver pessoas: objetivam ampliar o potencial do capital humano dentro da organização, antecipando as necessidades de capacitação do mercado. “ Por esse motivo, percebeu-se também que vários indicadores permitem uma análise precisa das qualificações e conhecimentos de um candidato e também têm mais probabilidade de concluir o processo de seleção segundo os requisitos do cargo.

Em sequência foram ordenados dois pontos:

1) o investimento em desenvolvimento profissional levou a busca de uma atitude de aprendizagem que visa a aprendizagem ao longo da vida é um diferencial importante para manter sua empregabilidade elevada;

2) quando há percepção de melhorias e qualidade na produtividade durante o desenvolvimento profissional verifica-se que os profissionais devem buscar um equilíbrio entre o sexo oposto e as emoções para poderem alcançar os resultados desejados. Uma boa saúde física e mental é a base para se manter produtivo no trabalho.

Entendeu-se então que, a avaliação de desempenho testa o comportamento de um indivíduo e o desempenho no local de trabalho. Tendo em vista que, boas análises de desempenho geram bônus, recompensas, redistribuições, promoções e dispensas estratégicas gerando maior empregabilidade e destaque no mercado. Por fim, assimilou-se que é mais fácil saber o perfil comportamental, habilidades, pontos fortes e fracos de cada funcionário levando considerando o comportamento de líderes, subordinados, equipes, clientes, fornecedores e parceiros conforme a rotina do colaborador. Ou seja, não só implica na empregabilidade como nas melhorias de resultados e feedbacks na organização.

5 CONCLUSÕES

Teve-se como intuito neste artigo não somente abordar o desempenho comportamental, mas também, mostrar que o ser humano está em constante mudanças e o desenvolvimento dos mesmos dentro das organizações é essencial para manter-se com um desempenho elevado e garantir maiores resultados e empregabilidade. Pesquisando sobre o perfil de comportamental das pessoas será avaliado, discutiu-se que através de uma ferramenta de mapeamento obtém-se conclusões de seu modo de ser, agir e pensar, onde facilita o autoconhecimento e amplia o desenvolvimento das características de cada uma adequando a cada colaborador ou ao cargo certo dentro das organizações. Outro ponto analisado e que se fez importante destacar, foi que por trás dos pontos fortes explorados em avaliações e análises, para o encontro de melhores condições de trabalho, organizações buscam pessoas mais qualificadas para atingir seus objetivos estratégicos utilizando a capacidade de adaptação em diversas situações.

Em vista dos argumentos apresentados, obteve-se o esclarecimento que o crescimento na carreira requer a capacidade de ser produtivo e cada vez mais focado em melhorar o desempenho. Por este motivo, boas análises de desempenho geram bônus, recompensas, redistribuições, promoções e dispensas estratégicas gerando maior empregabilidade e destaque no mercado. Por fim, concluiu-se que é necessário realizar uma ampliação do conhecimento do fato que, aumentar a empregabilidade, é necessário ampliar as oportunidades, possibilitar ajustes das habilidades comportamentais dos colaboradores e competências com o perfil exigido nas organizações.

6 REFERÊNCIAS

BUSSE, Angela Maria Fagnani. Auditoria de recursos humanos. Curitiba: InterSaberes, 2014.

CERVO, Amado Luiz. BERVIAN, Pedro Alcino. SILVA, Roberto da. Metodologia científica -6. ed. -São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

GOULART, Iris Barbosa. Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos, (org.). -3. ed. -São Paulo: Casa do Psicólogo®, 2010.

MENDONÇA, Helenides. FERREIRA, Maria Cristina. NEIVA, Elaine Rabelo. Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática. -- 1. ed. -- São Paulo: Vetor, 2016.

PEREIRA, Cláudia. Planejamento de comunicação: conceitos, práticas e perspectivas. Edição: 1, (2017).

ROBBINS, Stephen P. / Comportamento organizacional. Tradução técnica Reynaldo Marcondes. -- 11. ed. -- São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005

SILVA, Ligia Carolina Oliveira. CAMPOS, Elziane Bouzada Dias. Psicologia da carreira, fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho: volume 1. ed. -- São Paulo: Vetor Editora, 2021.

TOLFO, Suzana da Rosa (organizadora). Gestão de pessoas e saúde mental do trabalhador: fundamentos e intervenções com base na psicologia. -- 1. ed. -- São Paulo: Vetor, 2020. Vários autores.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Roque Machado / RA: 1810981

Artigo

EMPREENDEDORISMO, CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO:
ATRIBUTOS ESSENCIAIS PARA UMA CAMINHADA
DE SUCESSO

Curso

ADMINISTRAÇÃO

Curitiba | 2021

EMPREENDEDORISMO, CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO: ATRIBUTOS ESSENCIAIS PARA UMA CAMINHADA DE SUCESSO

Roque Machado / RA: 1810981

Graduando do Curso de Bacharelado em Administração

do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail:roqueboimbo@gmail.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia, Especialista em Prospeção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador dos cursos de Ciências Econômicas, Empreendedorismo e Logística-EaD e Professor dos cursos presenciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: Nos dias de hoje, com a modernidade, empreender tornou-se um grande desafio e para enfrentar e superar os obstáculos e transformá-los em sucesso constante, os empreendedores precisam reinventar-se a cada dia que passa e colocar em ação suas habilidades, criatividade e executar seu plano de negócio com sabedoria. Com isso, o propósito deste artigo é abranger o empreendedorismo, sua definição, o perfil do empreendedor, os tipos de empreendedores e empreendimentos, bem como a criatividade e a inovação de um modo que vise as oportunidades para desenvolver o planejamento do negócio, salientando a importância desse planejamento para ser o diferencial do negócio. Neste contexto buscou-se promover uma discussão sobre o empreendedorismo e as características para obter sucesso, trazendo questões importantes para o crescimento através dos desafios enfrentados constantemente devido às transformações do mundo. A metodologia utilizada para fazer este artigo foi à pesquisa bibliográfica através de consulta em livros, realizando uma leitura analítica sobre os temas abordados, adotou-se também a pesquisa exploratória apresentando novos conhecimentos adquiridos por meio dos temas apresentados. Ao final deste estudo, observou-se a importância do empreendedor habilitar-se para desempenhar com sabedoria todas as atividades no seu empreendimento, adotando métodos eficazes, proporcionando um planejamento de qualidade, pensando estrategicamente, assim destacando o diferencial do seu negócio, para isso o perfil do empreendedor é relativo à visão que possui de um modo geral, estar

atendo as oportunidades, transformar os problemas em oportunidades, procurar resultados através da criatividade e utilizar a inovação para dar ênfase ao negócio, com determinação para alcançar o foco do planejamento.

Palavras chave: Empreendedorismo, Criatividade, Inovação.

1 INTRODUÇÃO

A temática abordada neste estudo tem como propósito apresentar o empreendedorismo como um norte para o sucesso, transformando sonho em realidade. Conforme mencionam os autores Schneider e Castelo Branco (2012, p. 83) “o empreendedor tem a inspiração para a criação do negócio, desenha a estrutura e age para que ocorra, sob seu comando, a transformação do sonho.

É, portanto, um projeto pessoal com início, meio e fim.”

Ainda, Schneider e Castelo Branco (2012, p. 19) citam que “o termo empreendedor corresponde ao ato de tentar experimentar, decidir-se a fazer alguma coisa; resolver; pôr em execução; cismar, sentir apreensões”. Através desse pensamento entende-se empreendedorismo como uma ação para a concretização de ideias.

Por meio desta pesquisa destacou-se a importância do perfil empreendedor para obter sucesso no negócio, salientando que o diferencial deste perfil é a inovação, saber identificar oportunidades, ver além do óbvio. Diante disso, Schneider e Castelo Branco (2012, p. 37) mencionam que “o empreendedor precisa ser um pouco “artista”, ou seja, ter habilidade de moldar uma ideia bruta e dar a ela forma interessante, própria e viável”. Assim sendo, o perfil empreendedor exige persistência, criatividade, comprometimento e planejamento estratégico para alcançar os objetivos desejados.

Consistindo este, em um artigo científico acadêmico interdisciplinar, diretamente utilizaram-se informações relevantes do curso, das disciplinas: empreendedorismo e inovação, Planejamento estratégico, Comportamento organizacional, Gestão marketing e Ética.

O objetivo geral deste estudo foi de apresentar questões importantes para o empreendedor crescer através dos desafios enfrentados constantemente devido às transformações do mundo moderno, tendo como objetivo específico abordar gradativamente o potencial do empreendedor e a forma de aprimorar sua profissão de modo a transformar sonhos em realidades.

Desta forma, o presente artigo tenciona-se a discutir o empreendedorismo, a criatividade e a inovação, como um grande desafio perante as transformações que

a modernidade exige.

Neste contexto, este estudo parte da seguinte questão de pesquisa: Como o empreendedor pode se habilitar para executar com maior sabedoria e eficiência todas as atividades da caminhada empreendedora?

2. FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Em busca de embasamento teórico para este estudo, abordaram-se temas sobre o empreendedorismo, sua definição e conceito, o perfil do empreendedor, a criatividade e inovação bem como a oportunidade e planejamento do negócio.

2.1 DEFINIÇÃO DE EMPREENDEDORISMO

O empreendedorismo é a área da administração que tem como objetivo o estudo e ensino de fatores relacionados à iniciação e gestão de uma empresa ou negócio. Schneider e Castelo Branco (2012, p. 18) definem o empreendedorismo como o “ato de tentar, experimentar, decidir-se a fazer alguma coisa; resolver; pôr em execução; cismar, sentir apreensões” por isso, empreender é buscar coisas novas, experimentar e colocar em execução.

Para Schneider e Castelo Branco (2012, p. 19), o “empreendedorismo está relacionado à ação”. Portanto, empreendedores são aqueles que realizam algo, que mobilizam recursos e correm riscos para iniciar negócios, para iniciar organizações. Aquele que se propõe a empreender é alguém que não fica na esfera dos sonhos e intenções; mas é alguém que sonha e parte para a concretização. Empreender é agir, colocar em prática as ideias dos papéis, dos pensamentos, e ir além, concretizar o que se tem em mente. Ser empreendedor é também superar o obstáculo para transformar em realidade o que foi planejado, buscando a realização profissional. Empreender é um grande desafio, porém é possível encontrar o sucesso.

Outro conceito citado por Silva (2020, p. 19) “o empreendedorismo surge a partir de uma nova ideia empreendedora, iniciada pela atenção aos problemas, que se formata em proposta de solução”. Através desse conceito identifica-se que o conhecimento da solução se faz o surgimento de um empreendimento.

Carvalho, (2020, p. 23) cita que para empreender: “É preciso ir muito além de uma ideia na cabeça. [...] o desenvolvimento de um pensamento empreendedor

que nos leva a iniciativas próprias, incentivando-nos a sermos protagonistas das próprias carreias”. Compreende-se que “o empreendedorismo está relacionado à atitude, à postura pessoal e à maneira como o indivíduo se comporta diante das situações com que lida em seu dia a dia” (TAJRA, 2019, p.11).

Com isso o empreendedorismo vem evoluindo nos dias de hoje, tanto em termos teóricos quanto práticos, diante disso observa-se que houve um grande avanço nos negócios de pequenos empresários que sonhavam em ter seu próprio negócio. Schneider e Castelo Branco (2012, p. 22) enfatizam que “empreender é uma ação realizada por pessoas determinadas, que se autoconhecem e conhecem seus limites, que estão prontas para agir e dispostas a arcar com as consequências dos seus atos”.

De acordo com Dolabela (2008, p.22), o empreendedorismo é definido como “o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam à transformação de ideias em oportunidades.” Para tanto para ser um empreendedor o indivíduo deve identificar oportunidades e buscar sempre inovações, ou seja, é necessário ter competência para tratar de negócios, buscar meios que garanta aumento da produtividade da empresa, e a satisfação da sociedade.

Portanto um empreendedor tem que gostar do que faz e trazer sempre inovações, Valentim (2020, p. 109) cita que:

A determinação do empreendedor deve estar voltada à identificação de oportunidades, bem como ao seu comprometimento, à sua persistência e à continua busca por eficiência e qualidade.

Com isso, aquele que inicia um empreendimento, deve seguir buscando melhorias e aperfeiçoamento para um bom desempenho.

Carvalho (2020, p. 33) também cita que “ser empreendedor é uma atitude, um comportamento que nos diferencia dos demais. É andar na corda bamba das incertezas e estar bem, ter a capacidade de ser resiliente”.

2.2 PERFIL DO EMPREENDEDOR

De acordo com Nyegray (2020, p. 43) “empreendedores investem em si mesmos para construir e aprimorar os próprios conhecimentos – aprender tudo o que puderem e sempre que puderem”, diante disso, o perfil do empreendedor é reconhecer boas oportunidades, buscar aprender mais para tornar ideias mais criativas aprimorando seus próprios conhecimentos em negócio lucrativo.

Já Degen (2009, p. 15) cita como perfil de empreendedor de sucesso “aquele que preenche completamente o papel de empreendedor, assume todos os riscos e está disposto a todos os sacrifícios para transformar sua ideia original em um bom negócio” ou seja, essas são características importantes para o empreendedor obter sucesso no seu negócio.

Para empreender Valentim (2020, p. 107) cita que “inicialmente, é preciso ter ideias criativas, domínio de pesquisa, identificação de oportunidades e visão em profundidade, de modo a vislumbrar além do superficial.” Empreendedorismo é o processo para iniciar um negócio, obter os recursos necessários, assumir os riscos inerentes ao projeto e beneficiar dos benefícios potenciais. O empreendedor deve procurar novas oportunidades de negócio, geralmente em resposta a solicitações de mercado.

Com objetivo de empreender, necessita do empreendedor habilidades relacionadas ao seu perfil profissional, onde Valentim (2020, p. 107) menciona que:

No percurso da caminhada empreendedora, requerem-se do empreendedor capacidades proporcionais ao seu caminho profissional [...] simultaneamente, há de se munir de criatividade, visando alcançar determinados objetivos.

Além disso, é preciso dispor de ideias criativas, identificação de oportunidades, visão aguçada para visualizar além do superficial.

Já, Razzolini (2012, p. 12) aponta o perfil de empreendedor pessoas que

“apresenta um excelente raciocínio criativo, grande capacidade em assumir riscos, iniciativa e abertura para mudança, além de ser uma pessoa capaz de visualizar oportunidades onde outros somente enxergam dificuldades”. Com essas características, entende-se que empreendedor é quem acredita na mudança e realiza mudança.

Conforme é argumentado por Schneider e Castelo Branco (2012, p. 36), “as

capacidades e as competências do empreendedor são exigidas de modo diferenciado no decorrer da caminhada empreendedora. No início, precisa ser criativo, ou seja, ter ideias, saber pesquisar, identificar oportunidades”. O empreendedor é um ser social e, portanto, fruto do meio no qual vive, das relações que mantém com quem convive e mantém relações sociais, seja na comunidade, na escola/universidade ou ambiente de trabalho. Assim as características do empreendedor se desenvolvem na interação com o meio no qual está inserido.

O empreendedorismo refere-se às qualificações do indivíduo que de uma forma especial e inovadora se dedica às atividades que desenvolve. Essas atividades podem ser realizadas em uma organização, as quais, nesse caso, caracterizaram o intraempreendedorismo, ou podem ser atividades iniciantes ou de alguém que concretiza um sonho. (ARANTES; HALICKI;

STADLER, 2014, p. 16)

Segundo Nyegray (2020, p. 40) “empreendedores surgem de todo e qualquer lugar onde há uma oportunidade ou um desafio.” Surgem sempre com uma meta e com uma ideia. Com isso, possuem características empreendedoras.

Para Valentim (2020, p. 108):

Empreender é uma ação realizada por pessoas determinadas, que conhecem seus limites e que estão prontas para a ação e dispostas a arcar com as consequências de seus atos. O empreendedor de sucesso é aquele indivíduo que se relaciona bem, está sempre antenado, em movimento, apto a perceber além da visão do homem médio e de ser produtivo nos diversos momentos do cotidiano.

O empreendedor é alguém que provoca transformações por meio da inovação, produzindo valor positivo para a coletividade. Em muitos casos, o empreendedorismo parte de um obstáculo ou de um desafio e transforma-o numa oportunidade. (NYEGRAY, 2020, p. 41)

Nessa perspectiva “percebe-se que o empreendedor precisa representar diferentes papéis, o que exige mais do que mera vontade.” Esse indivíduo deve ser determinado na busca por oportunidades para empreender. (SCHNEIDER E

CASTELO BRANCO, 2012, p. 37)

O profissional empreendedor precisa obter conhecimento, buscar pela inovação para colocar em prática seu projeto. Valentim (2020, p. 110) cita que “o trabalho de concepção de ideias e planejamento é fundamental, de modo que, se feito sem o devido cuidado, sua execução influenciará negativamente o resultado, bem como o oposto também é verdadeiro”. Dessa maneira, faz-se necessário o empreendedor equilibrar suas ideias com suas habilidades, assim facilitando o desenvolvimento do projeto.

2.2.1 Tipos de Empreendedor

Conforme Schneider e Castelo Branco (2012, p. 22), “o verdadeiro empreendedor é alguém “conectado”, bem relacionado, atento e dinâmico, capaz de ver o que os outros não vem” portanto, o empreendedor é determinado, conhece seus limites e corre risco, é alguém antenado contribuindo com o todo.

Há empreendedores natos, que são comprometidos em realizar seus sonhos e não medem esforços para isso. Também há empreendedor que aprende, que aproveitam as oportunidades. “O empreendedor deve saber analisar as oportunidades dentro do contexto em que surgem, desenvolvendo visão de mercado, de futuro e de negócio.” (SCHNEIDER E CASTELO

BRANCO 2012, p. 83)

Schneider e Castelo Branco (2012, p. 37) também citam que

“o empreendedor precisa apresentar diferentes papeis, o que exige mais do que mera vontade. Esse indivíduo deve ser determinado na busca por oportunidades para empreender”.

2.2.1 Tipos de Empreendimento

Schneider e Castelo Branco (2012, p. 29) mencionam que existem “empreendimentos iniciados quando o profissional se encontra desempregado, com dificuldades para se recolocar no mercado de trabalho”. Como não enxerga possibilidades efetivas de conseguir um novo emprego com o profissional opta por iniciar um novo negócio. Essa situação é denominada empreendimento iniciado por necessidade.

Outro tipo é o empreendimento citado por Schneider e Castelo Branco

(2012, p. 28) é classificado por oportunidade “é um tipo de caminhada mais planejada, mais pensada, calcada na razão e menos influenciada pela emoção”. Nesta situação, o profissional dedica-se a pesquisar o mercado, entender suas carências em termos de negócios, suas deficiências, novas demandas e partir desses estudos e pesquisas ele irá estruturar um Plano de Negócios para implementar um empreendimento que atenda ou responda à oportunidade identificada.

O empreendedor precisa ter e ser algo a mais, o que Schneider e Castelo Branco (2012, p. 24) definem como empreendedor gestor aquele que tenha “um plano que lhe conceda direção, propósito e metas, a fim de que possa agir de acordo com o que foi sonhado, planejado e almejado” além disso, deve possuir algumas características, como: planejamento, criatividade, inovação e otimismo.

2.3 CRIATIVIDADE E INOVAÇÃO NO EMPREENDEDORISMO

Para empreender “a criatividade e a inovação são duas características fundamentais da prática empreendedora” (VALENTIM, 2020, p. 114), pois possibilita a efetividade dos objetivos durante a carreira empreendedora.

Valentim (2020, p. 112) cita “as três primeiras características do empreendedor de sucesso: (1) capacidade de sonhar, (2) curiosidade e (3) intuição e visão de futuro”. Essas são particularidades que definem a criatividade. A criatividade é a habilidade de visualizar ideias em uma forma única de construir coisas novas, ao passo que a inovação é o processo de desenvolver uma ideia criativa e transformá-la num produto, num serviço ou num novo método de fabrico. Para empreender é necessário ter novas ideias.

Conforme Possolli (2012, p. 16) a “inovação é considerada a prática de explorar novas ideias da forma correta”. Dessa forma, a inovação é a novidade um produto, bem ou serviço que terá sucesso através da ideia, criatividade no atual mercado das mudanças.

A inovação é a manifestação do empreendedorismo, pois é quando que se parte de um sonho para a ação, quando a criatividade se transforma em algo novo, inusitado, surpreendente. Schneider e Castelo Branco (2012, p. 50) afirmam que para obter um processo criativo é necessário “acreditar na criatividade como primeiro passo decisivo para se caminhar para uma vida mais rica, interessante, inova-

dora e plena de criatividade”. Para isso é preciso ultrapassar os obstáculos e perceber as oportunidades e produzir as ideias.

De acordo com Possolli (2012, p. 17) a “inovação também podem estar vinculadas as novas modelagens de negócio, a novos mercados, métodos, processos organizacionais e a novos tipos e fontes de suprimento”. De um modo geral, a inovação é um processo para aperfeiçoar os produtos e serviços.

Para Razzolini (2012, p. 17) “os empreendedores devem buscar, objetiva e deliberadamente, fontes de inovação, mudanças e os sinais que indiquem oportunidades a serem exploradas para que a inovação tenha sucesso”. Nesse sentido o empreendedorismo apresenta-se como uma disciplina possível de ser aprendida e praticada através da inovação.

Para Valentim (2020, p. 114) “a criatividade e a inovação são duas características fundamentais da prática empreendedora”. Neste sentido essa combinação auxilia o empreendedor a pensar coisas novas, inovação é fazer coisas novas e valiosas. Nesse sentido, inovar é implementar um novo ou significativamente melhorado produto, processo de trabalho, ou prática de relacionamento entre pessoas, grupos ou organizações.

A criatividade e a inovação são características que fazem as oportunidades acontecerem, conforme apresentam Bessant e Tidd (2019, p. 6):

A capacidade de avistar oportunidades e criar novas formas de explorá-las é indispensável ao processo de inovação. Os empreendedores correm riscos, mas calculam os custos da decisão de levar adiante uma ideia brilhante considerando possíveis ganhos caso tenham sucesso no empreendimento, especialmente se isso significa superar os participantes já envolvidos no ramo.

Possolli (2012, p. 22) “há uma importante diferença entre criatividade e inovação: enquanto o primeiro termo se refere à geração de ideias, o segundo diz respeito à aplicação e ao funcionamento de um novo produto ou processo”. Neste contexto ambos são essenciais para o processo criativo.

Bessant e Tidd (2019, p. 125) também citam que “a criatividade é uma questão de avançar para novas ideias radicais, novas formas de enfocar o problema e novas direções para resolvê-lo”. Mas a criatividade também é o trabalho difícil de polir e refinar essas ideias revolucionárias, de consertar e resolver problemas para

fazê-las funcionar.

Razzolini (2012, p. 19) cita que a “inovação é um instrumento dos empreendedores, um meio pelo qual eles analisam e exploram mudanças ambientais, como oportunidades para um negócio novo ou diferente”. Assim sendo, os empreendedores precisam buscar fontes de inovação, mudanças que aponta oportunidades.

2.4 OPORTUNIDADE E PLANEJAMENTO DE NEGÓCIO

Após conhecer seu perfil, ter sua ideia e criatividade deve-se planejar o negócio, buscar identificar as novas possibilidades. Para Schneider e Castelo

Branco (2012, p. 120), “Iniciar uma empresa exige conhecimento dos requisitos do cliente ou mercado, exige domínio de quais são e serão os recursos necessários para que o negócio entre em operação”, diante disso, o plano de negócios para se estudar a viabilidade de um novo empreendimento, seja este de pequeno, médio ou grande se torna essencial.

Razzolini (2012, p. 57) menciona que o planejamento do negócio está relacionado a “um conjunto de informações que podem ser úteis na fase inicial (principalmente) do empreendimento, enquanto o empreendedor está pensando seriamente sobre o negócio que pretende implantar”.

Além disso, Razzolini (2012, p. 58) salienta que um dos procedimentos para o “plano do negócio deve ser a escolha do ramo de negócio, o qual necessita ser compatível com seu perfil profissional ou com seu conhecimento e satisfação pessoal”. Também precisa determinar as metas com objetivos claros e utilizar um planejamento estratégico competitivo conforme o empreendimento.

Para Guindani (2012, p. 40) “a estratégia de negócios se preocupa com o modo como a empresa compete em determinado setor ou mercado, como essa empresa pretende estabelecer sua vantagem competitiva.” Para isso, é essencial possuir uma visão estratégica para desenvolver e executar o planejamento.

Também é uma oportunidade a criatividade, no sentido de visualizar as possibilidades, onde outros visualizariam problemas sem resolução, o empreendedor obter condições mínimas para se pensar em elaborar um plano de negócio o qual seria a energia para produzir algo novo ou fazer conexões inusitadas com a possibilidade de se chegar a um produto, serviço ou negócio ainda não pensado.

O empreendedor se distingue da maioria dos indivíduos por ser capaz de utilizar racionalmente o seu potencial de análise e percepção da realidade que o cerca para empreender algum projeto, de forma a aproveitar as oportunidades que o ambiente oferece. (RAZZOLINI, 2012, p. 29)

Fabrete, (2019, p. 129) menciona que muitos empreendedores visualizam uma oportunidade de negócio, e “após a elaboração do plano de negócios [...] conseguem identificar uma nova oportunidade de negócio bem mais lucrativa e com possibilidade de maior sucesso”. Com isso, é possível identificar na ideia inicial alguns contratempos que podem ser corrigidos transformando em algo mais lucrativo.

2.4.1 Plano de Negócios

Empreender envolve pesquisa do mercado, buscar definições, diferenciais do seu negócio pelo empreendedor é essencial para alavancar seu negócio. Para Schneider e Castelo Branco (2012, p. 78):

O desenvolvimento de ideias de negócio deve ser analisado como um processo no qual o empreendedor precisa, primeiramente, tomar a decisão de ser empreendedor, para que, na sequência, desenvolva a ideia de negócio, estudando e planejando suas ações. É preciso considerar que essa análise não acontece mediante a construção de um plano de negócios. Ele será elaborado posteriormente, já com a ideia mais viável e interessante.

Schneider e Castelo Branco (2012, p. 80) apontam que para o plano funcionar, “não basta apenas ter ideias e estudar o mercado, é preciso refletir sobre as opções que se tem para bem atender a essa oportunidade. A melhor maneira de fazê-lo ainda é registrar por escrito”.

Razzolini, (2012 p. 59) menciona que o plano de negócio

“trata-se de um conjunto de informações que podem ser úteis na fase inicial (principalmente) do empreendimento, enquanto o empreendedor está pensando seriamente sobre o negócio que pretende implantar”. De forma clara, o plano é um planejamento que simplificará a viabilidade do projeto que é indispensável para

iniciar um empreendimento.

Outra possibilidade por meio do plano de negócios é que:

Através do plano de negócios, é possível definir o posicionamento do negócio, o tipo de produto ou serviço oferecido, de que forma será oferecido, onde a atividade se desenvolverá, qual será o público-alvo, quanto dinheiro será necessário, em que posição a empresa ficará em relação aos concorrentes etc. (FABRETE, 2019, p. 129)

Com ele, o empreendedor pode analisar e implantar a ideia de negócio, sabendo se está no caminho correto ou se precisam fazer ajustes, ou ainda se convém desistir dessa ideia. Rancich Filho e Vanin (2013, p. 53) afirmam que “quando a empresa define seu negócio, ela estabelece o limite de sua atuação” à definição do negócio no plano sinalizará as atividades que serão desenvolvidas, bem como as atividades centrais que receberão mais atenção no negócio. O planejamento de um novo negócio obriga o empreendedor a ponderar cuidadosamente os problemas associados ao início e desenvolvimento do negócio, que são as fases críticas de sucesso.

Um dos primeiros passos para um empreendedor desenvolver um novo negócio é:

A definição dos objetivos organizacionais de longo prazo ou suas estratégias, a definição dos planos e programas, bem como a dotação financeira necessária a sua realização e o detalhamento dos planos operacionais do negócio, indicando formas de controle do processo, sistemas de medição do desempenho, periodicidade com que os indicadores de desempenho serão analisados. (SCHNEIDER E CASTELO BRANCO 2012, p. 144)

Schneider e Castelo Branco (2012, p.147) também citam que para o sucesso de um negócio é necessário à habilidade de planejar o empreendimento. “Quando o empreendedor parte para o plano de negócios, chegou o momento de testar a viabilidade de seu sonho. Este, por sua vez, envolve oportunidades; as oportunidades envolvem promessas”.

Um plano de negócio realiza a ligação entre as capacidades e experiências do empreendedor e as exigências para produzir e vender um produto. Com isso, o

plano de negócio e uma ferramenta que reúne as características do negócio e pode ser utilizado para nortear a atuação do negócio.

Quando se elabora um plano de negócios, o intuito é avaliar a oportunidade percebida. Esta se relaciona às necessidades humanas, que por sua vez, estão ligadas diretamente às ambições e motivações pessoais. Para que se identifique a oportunidade de negócio, o empreendedor deve se perguntar se existe realmente uma necessidade a ser atendida, se o potencial de lucro do negócio é momentâneo ou duradouro, se existe potencial de crescimento, se a concorrência está estabelecida ou é inexistente. (RANCICH FILHO; VANIN 2013, p. 125)

Conforme mencionam Schneider e Castelo Branco (2012, p. 121)

“ao empreender um novo negócio, a atividade que precede ao plano de negócios envolve a realização de uma pesquisa de mercado capaz de testar pressupostos, definições, diferenciais” diante disso, o plano de negócios define as estratégias para a produção e comercialização do produto, os aspectos legais, a organização administrativa e contabilística e o planejamento financeiro.

O sucesso ou não de um empreendedor no seu negócio está justamente ligado em sua capacidade de planejar e criar, pois é necessário conhecer suas motivações, necessidades do negócio e do cliente e a forma de gerar valor ao seu serviço ou produto, para isso “é importante conhecer o negócio, a atividade que será desenvolvida, planejar, detalhar os objetivos e metas”. (RANCICH FILHO; VANIN 2013, p. 53)

2.5 ADMINISTRANDO O NEGÓCIO

O empreendedor analisou um nicho de mercado, visualizou um serviço/produto inovador, planejou como será o empreendimento e começou a agir, torna o plano em realidade. “Nessa altura da caminhada empreendedora, o empreendedor está consciente da potencialidade e características de seu empreendimento.” SCHNEIDER e CASTELO BRANCO (2012, p. 166).

Segundo Razzolini (2012, p.59) não há chance de iniciar um negócio

“antes de realizarmos um planejamento prévio que verifique a viabilidade mínima do projeto, uma vez que existem alguns cuidados importantes a serem tomados para evitarmos os riscos inerentes ao amadorismo”. Pois o planejamento con-

siste em instrumentalizar todo o empreendimento.

Para Razzolini (2012, p. 60):

É princípio básico do planejamento estabelecer um plano orçamentário inicial que defina a previsão de receitas, investimentos e despesas que serão necessários até que o empreendimento possa se manter pela própria geração de resultados. Caso não seja realizado esse planejamento inicial, o futuro empreendedor possui o risco de não atingir seus objetivos empresariais e muito menos seus objetivos pessoais.

Razzolini (2012, p. 62) também menciona que “qualquer planejamento deve definir, basicamente, três coisas: a) aonde queremos chegar; b) como faremos para chegar lá e c) quando pretendemos chegar”. Assim sendo, o procedimento é simples, porém é necessário saber o que, como e quando fazer.

Trata-se, portanto, de definição de metas, elaboração de um plano para atingir, relacionando os recursos necessários para fazer isso acontecer e estabelecer prazos.

Schneider e Castelo Branco (2012, p. 170) apontam que:

A partir do plano, seguido do processo de captação dos recursos necessários e parcerias críticas, chega-se ao momento final da caminhada que é a própria construção do negócio, ou seja, localizar e negociar o espaço físico, os requisitos ambientais para o negócio, a contratação de pessoal, a compra de mobiliário, equipamentos, tecnologias e estoques. Além disso, há o trâmite burocrático a que o empreendedor é submetido para registrar e regularizar seu empreendimento.

No início do empreendimento:

O ideal é que o empreendedor deverá dispor de recursos próprios suficientes para poder bancar, pelo menos, os primeiros seis meses do seu negócio, sem efetuar nenhuma retirada para si próprio, sob o risco de faltar dinheiro para o pagamento de contas. (RAZZOLINI, 2012, p. 85)

Conforme, Razzolini, (2012, p. 90) “um empreendimento precisa de dinheiro, administração adequada e tempo para se desenvolver”. Nesse contexto, para o empreendimento crescer necessita-se desses elementos básicos.

3. METODOLOGIA

Com o intuito de aprofundar conhecimentos e entender a visão que os profissionais da área administrativa possuem em relação ao empreendedorismo, este artigo fundamentou-se na pesquisa bibliográfica, com consulta em livros físicos, e livros digitais, onde Marconi e Lakatos (2021 p. 76) citam a pesquisa bibliográfica como:

Fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico etc. até meios de comunicação orais: rádio, gravações eletrônicas, audiovisuais, filmes e programas de televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido registrados de alguma forma (gravação ou transcrição verbal).

Marconi e Lakatos (2021 p. 76) também enfatizam que:

A pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras.

Adotou-se, também, a pesquisa exploratória. Onde Cervo, Bervian, Silva (2007, p. 75) menciona que o objetivo principal do nível de pesquisa exploratória “tem por objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter uma nova percepção dele e descobrir novas ideias”, desta forma, por intermédio desse estudo, apresenta-se novos conhecimentos a respeito do tema apresentado.

Em busca das respostas para o questionamento, levantou-se um referencial

teórico em relação a definição do empreendedorismo, englobando o perfil do empreendedor, a criatividade e inovação no empreendedorismo apresentando a oportunidade, planejamento e administração do negócio, e as formas para elaborar um plano de negócio, seguido de interpretações de autores a respeito do tema, e por fim as considerações finais.

4. ANÁLISES E DISCUSSÕES

Buscou-se demonstrar a partir desta pesquisa a definição de empreendedorismo com seu objetivo, analisando os fatores relacionados à gestão de uma empresa, as condições incentivadoras para colocar em prática as ideias por meio da visão empreendedora e a procura por inovação e criatividade.

Ao mesmo tempo, investigou-se para definir e conceituar o perfil do empreendedor, os tipos de empreendedores, bem como os tipos de empreendedorismo, onde se deparou que os profissionais que buscam alcançar seus objetivos através da criação de negócio buscando oferecer serviços e produtos de vários segmentos mercadológicos.

Buscou-se entender a necessidade dos empreendedores possuírem a criatividade e inovação para empreender e implementar um novo negócio ou produto, ultrapassando os obstáculos e alcançando seus objetivos mediante a execução da gestão da inovação.

Durante a pesquisa foi elencada a oportunidade e o planejamento do negócio, como desenvolver um plano de negócio, buscar conhecer o nicho de mercado, que seja compatível com o seu conhecimento e área profissional. Também se faz necessário conhecer seus clientes, concorrentes, para assim compor um bom planejamento para o seu negócio, pois empreender envolve pesquisa, estudo, definições e diferenças.

Em sequência dispõe de informações importantes relacionadas a uma boa administração do negócio, estabelecer um plano com orçamento que defina todos os investimentos, despesas para o início do negócio até que possa atingir seus objetivos.

Entendeu-se pela pesquisa que empreender é agir, colocar suas habilidades em execução, utilizar todos os seus recursos para colocar seu negócio como uma história de sucesso, porém, além disso faz-se necessário dedicar-se ao projeto com

toda dedicação, empreender é para pessoas determinadas que devem estar conectadas com as oportunidades e transformar em realidades.

Iniciando-se uma breve comparação dos autores (SCHNEIDER;

CASTELO BRANCO, 2012; VALENTM, 2020; DOLABELA, 2008; POSSOLLI, 2012; BESSANT; TIDD, 2019), compreende-se que o essencial para

empreender são os diferenciais para elaborar a ideias, exercitar a criatividade que seja inovadora e entender que todo processo não tem ação rápida, porém exige desafios e aprimoramento para transformar o plano de negócios em potencial inovador. Para isso, a criatividade é essencial e refere-se à geração de ideias com intuito de avançar e focar no negócio.

Diante da pesquisa observou-se a importância de possuir um perfil empreendedor para empreender com sucesso, na era atual não há espaço para falta de criatividade, tudo evoluiu rápido e é indispensável apresentar diversas competências, como: conhecimento da área que irá atuar, utilizar a tecnologia e comunicação como um diferencial para o negócio, dispor da capacidade de trabalhar com conflitos e acima de tudo, obter responsabilidade social, ambiental e valores éticos.

Observou-se também que, para estabelecer o perfil de empreendedor exige-se mais que vontade, o indivíduo deve apresentar comprometimento persistência, planejamento estratégico, autoconhecimento e boas ideias. Portanto, com essas habilidades o resultado será obtido de forma potencializada.

Avançando com a pesquisa identificou-se características do empreendedor que geram oportunidades de crescimento para o empreendimento, essas características apresentam-se por meio do comportamento, do raciocínio criativo, da iniciativa e abertura para mudança, do planejamento, da responsabilidade para empreender de forma inovadora, extinguindo barreiras criando oportunidades de futuro para o negócio. A aprendizagem acarreta a inovação, busca por novas tecnologias, e consequentemente gera lucros e bons resultados.

Considerou-se por meio dessa pesquisa que perante as transformações que a modernidade vem passando empreender é romper velhos paradigmas e aprender de forma contínua, com domínio na área que escolheu atuar, bem como incorporar a criatividade, pois é importante para todo o processo do empreendimento.

Entendeu-se que para desenvolver a criatividade de modo complexo para empreender é necessário habilidades, competências e visão sistêmica, onde os autores Schneider e Castelo Branco (2012) apontam como competências a capacidade de criação através de um perfil atento, dinâmico, que possui relação imensa com o

que se faz, além disso outras características distintas são importantes, sendo elas a coragem, a determinação, o conhecimento de si próprio. Portanto, o empreendedor reúne essas características para o gerenciamento do negócio. No entanto, nem todo negócio é uma ideia inovadora, disponibilizar serviço que já é ofertado pode não ser uma ótima oportunidade, por isso ao empreender uma análise criteriosa é importante para trazer oportunidades inovadoras.

Sequenciando o assunto anterior, considerou-se que além da criatividade é fundamental para empreender realizar pesquisas de mercado, elaborar um plano de negócio, planejar a realidade do empreendimento, sua estrutura, definições de serviços, após ter clareza de seus objetivos, precisa-se reunir as informações e características para dar início ao empreendimento. Esse processo está diretamente interligado ao sucesso, a transformação das ideias em capacidade de fazer acontecer.

Considera-se que as informações essenciais no plano de negócio são o planejamento, onde apresente organização do negócio, os detalhes para alcançar os objetivos, metas e responsabilidades. Também é importante mencionar o conhecimento, conhecer o negócio pode ser simples, mas é essencial para obter as noções de como agir na execução do empreendimento. Outro ponto importante é confiar na sua capacidade, ter atitude, buscar o melhor caminho para colocar em prática seus anseios, e sempre procurar aprender mais.

Acredita-se que para empreender o empresário necessita compreender que, para iniciar o negócio ele não deve só abrir uma empresa, mas sim, assumir as direções para realizar o sonho planejado para o seu empreendimento. Além disso, deve assimilar seu objetivo, transformar a realidade e oportunizar novos planos e metas.

Entendeu-se que o empresário é independente na criação do seu negócio, é ele quem seleciona sua equipe de trabalho, toma as decisões, porém não é um processo fácil, demanda de trabalho árduo, conciliação das atividades profissionais com as atividades pessoais, porém todo esse processo é importante para realizar o sonho para empreender e enfrentar os obstáculos desafios e mudanças ao longo do negócio.

Constatou-se por meio desse estudo que o plano de negócio é o método que lista as informações sobre o negócio é necessário que essas informações sejam claras, para que a ideia possa ser executada com intuito de alcançar seus objetivos.

Por meio do referencial teórico abordado nesse estudo pode-se responder à questão problema, que era como o empreendedor pode se habilitar para executar com maior sabedoria e eficiência todas as atividades da caminhada empreendedora? Através da criatividade e inovação o profissional irá colocar em prática todo seu

planejamento para alcançar os objetivos estabelecidos. É de extrema importância buscar conhecimento para aprimorar seu serviço/produto, assim obterá sucesso na caminhada empreendedora.

5. CONCLUSÕES

O empreendedorismo é uma porta para a longa caminhada empreendedora, e os passos certos para trilhar o caminho em sucesso é buscar compreender o contexto contemporâneo, para identificar seu negócio e aprimorar seus serviços com criatividade é obter um espírito inovador e desenvolver de forma grandiosa sua habilidade criativa.

Analisando o referencial teórico, a fim de responder à pergunta problema, a qual era: Como o empreendedor pode se habilitar para executar com maior sabedoria e eficiência todas as atividades da caminhada empreendedora? Desta forma a resposta é clara, para que o empreendedor obtenha sucesso deve estar diretamente envolvido com seu negócio, adotando métodos para desenvolver suas ideias e habilidades. Tendo em vista que o mesmo conhece todo o funcionamento do negócio, o que torna fundamental para lidar com os diferentes conflitos que podem acontecer.

Pode-se concluir que empreender é mudar a realidade, buscar uma condição financeira para obter conforto, sonhos realizados. Para isso, devem-se ter muitos objetivos, estratégias para alcançá-los, também é necessário ter uma direção e missão para o negócio. Quem se encontra apto para empreender na atualidade, momento que as transformações acontecem com frequência, o sucesso está interligado ao conhecimento, criatividade e inovação, pois é necessário compreender o mercado, seus clientes, seus desejos, objetivando desta forma alcançar os resultados almejados para o negócio, contribuindo com as melhores condições de crescimento do empreendimento.

Os objetivos apresentados foram atingidos por meio do embasamento teórico foi abordado o potencial do empreendedor através de suas habilidades, conhecimento, criatividade e inovação. Assim aprimorando sua profissão, buscando tornar os sonhos em realidade.

Por fim, pode-se considerar que este estudo se justifica pelo fato de ser um tema atual, principalmente com as transformações por meio da modernidade e a tecnologia. A partir desta pesquisa, pode-se dizer que a mesma acarretou um dife-

rencial no conceito empreendedor, que é a de buscar sempre a inovação por meio da criatividade.

REFERÊNCIAS

ARANTES, E; HALICKI, Z; STADLER, A. Empreendedorismo e responsabilidade empresarial. 2. ed. rev. - Curitiba: InterSaberes, 2014. - (Coleção Gestão empresarial; v. 4)

BESSANT, J; TIDD, J. Inovação e empreendedorismo. – 3. ed – Porto Alegre: Bookman, 2019.

CARVALHO, A. Empreendedorismo para jornalistas: modelos de negócio, gestão e inovação. Curitiba: InterSaberes, 2020.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberta da. Metodologia Científica. 6. ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

DOLABELA, F. Oficina do Empreendedor. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

FABRETE, T. Empreendedorismo. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2019.

DEGEN, R. O empreendedor: empreender como opção de carreira. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

GUINDANI, A. Planejamento estratégico orçamentário. Curitiba: InterSaberes, 2012.

MARCONI, Marina; LAKATOS, Eva. Técnicas de pesquisa. 9. ed. - São Paulo : Atlas, 2021.

NYEGRAY, J. Diplomacia e empreendedorismo corporativo. Curitiba: Contentus, 2020. Biblioteca digital Pearson.

POSSOLLI, G. Gestão da inovação e do conhecimento. Curitiba: InterSaberes, 2012. (Coleção Gestão Empresarial; v. 2)

RANCICH, N; VANIN, J. Administração estratégica. Curitiba: InterSaberes, 2013. - (Série Administração Empresarial)

RAZZOLINI, E. Empreendedorismo: dicas e planos de negócios para o século XXI. Curitiba: InterSaberes, 2012. - (Série Plano de Negócios).

SCHNEIDER, E; CASTELO BRANCO, H. A caminhada empreendedora a jornada de transformação de sonhos em realidade. Curitiba: InterSaberes, 2012.

SILVA, M. Empreendedorismo. Curitiba: Contentus, 2020. 82p

TAJRA, S; Empreendedorismo conceitos e práticas inovadoras. 2. ed. - São Paulo : Érica, 2019. 152 p.

VALENTIM, I. Comportamento empreendedor. Curitiba: InterSaberes, 2020.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

Suzane Callyane Scherzoski / RA: 1810232

Artigo

PANDEMIA COVID-19 E AS NOVAS TENDÊNCIAS DO
MERCADO DIGITAL

Curso

ADMINISTRAÇÃO

Curitiba | 2021

PANDEMIA COVID-19 E AS NOVAS TENDÊNCIAS DO MERCADO DIGITAL

Suzane Callyane Scherzoski / RA: 1810232 Graduanda do Curso de Bacharelado em Administração do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: suzane_scherzoski@outlook.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia, Especialista em Prospecção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR- Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador dos cursos de Ciências Econômicas, Empreendedorismo e Logística-EaD e Professor dos cursos presenciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: Um inimigo invisível que tem impactado sobremaneira o cenário mundial, infectando e provocando a morte de milhares de pessoas. O momento tem sido comparado ao período de guerra visto a sua devastação. Este contexto inesperado e incerto foi desencadeado pela crise da Covid-19 e perpassa o âmbito sanitário, por via de consequência, fomenta uma das maiores recessões já enfrentadas em todo planeta. Com efeito, a pandemia ressaltou as deficiências econômicas e sociais dos países e comunidades, contudo é nesta mesma conjuntura de dificuldades que as oportunidades e os avanços evidenciaram-se. O presente estudo tem por objetivo demonstrar as novas predisposições do mercado brasileiro frente ao surto da Covid19 bem como validar o potencial da pandemia em acelerar o processo de transformação digital nas empresas, identificando as principais mudanças ocorridas durante o cenário pandêmico. Para estruturar e subsidiar esta análise, foram utilizados mecanismos que serviram como base para o desenvolvimento de tal, onde os procedimentos adotados foram à pesquisa bibliográfica e exploratória em bases de dados como, Scientific Electronic Library Online (SciELO), Google Acadêmico e Biblioteca Virtual Pearson. Consultaram-se ainda websites governamentais, blogs e saberes empresariais, dados e informações do IBGE, OMS, ONU e SEBRAE, além de artigos científicos, sites confiáveis da internet, E-books, entre outros. Constatou-se por meio deste estudo que a pandemia da Covid-19 acelerou, consideravelmente,

o progresso da digitalização dos negócios, originando uma revolução tanto no modo operandi das organizações - em todos os setores e portes - como também no comportamento de consumo brasileiro.

Palavras-chave: Covid-19, transformação digital, mercado brasileiro

1 INTRODUÇÃO

A Economia em recessão, sistemas de saúde em colapso e milhares de vidas perdidas, estes são os reflexos do desastre global causado pela pandemia do novo coronavírus - a Covid-19 - a qual se manifestou no final de 2019 em Wuhan na República Popular da China. A elevada infectividade e a rápida disseminação da Covid-19 tornaram-na uma ameaça clara, iminente e sem paralelo na recente história da humanidade, a qual evidencia as lacunas nos modelos políticos e econômicos adotados pelos países.

De forma repentina, a pandemia impôs um novo contexto social no Brasil, diversas medidas tiveram que ser adotadas pelo Estado e pelas empresas, a fim de minimizar a taxa de transmissão do novo coronavírus. Houve o fechamento, por tempo indeterminado, dos comércios qualificados como não essenciais, assim como as escolas e universidades precisaram se adequar a este “novo normal”; o uso obrigatório de máscaras, o distanciamento e o isolamento social tornaram-se medidas de proteção indispensáveis durante a pandemia da Covid-19.

Ademais, as restrições desencadearam expressivos efeitos negativos na indústria, no comércio e no sistema financeiro mundial. Contudo, os impactos provenientes deste cenário manifestam alguns aspectos positivos, como por exemplo, a aceleração da indústria 4.0, o crescimento da economia digital e a intensificação das ferramentas e inovações digitais, visto a célere inserção do mundo online nos negócios.

Tendo em vista a interdisciplinaridade deste artigo científico/acadêmico, as disciplinas que deram suporte às informações e referências nesta pesquisa foram: cenários socioeconômicos, planejamento estratégico, gestão de vendas e relacionamento, e gestão de marketing. Foi definido como tema a pandemia da Covid-19 e as novas tendências do mercado digital. Como problematização, tem-se: qual o potencial da pandemia do novo coronavírus em acelerar o processo de transformação digital nas empresas do mercado brasileiro?

Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo principal analisar as novas predisposições do mercado brasileiro denotando aceleração nos processos de transformação digital nas organizações. Para tanto, os seguintes objetivos espe-

cíficos foram definidos: identificar as potenciais mudanças da pandemia do novo coronavírus nas organizações, analisar a integração da transformação digital nas empresas brasileiras e verificar o potencial da pandemia do novo coronavírus em acelerar o processo de transformação digital nas empresas do mercado brasileiro. A justificativa deve-se a importância em demonstrar como as organizações reconfiguraram-se empreendendo em novos modelos de negócios, tecnologias disruptivas e outras soluções frente ao contexto da pandemia da Covid-19.

Sendo assim, como perguntas norteadoras têm-se: O cenário pandêmico de fato alavancou o desenvolvimento de novas soluções? Como as organizações podem aproveitar este momento de incerteza como agente impulsionador? As organizações já estão preparadas para o mundo pós-pandemia?

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta a base teórica utilizada no desenvolvimento do trabalho, bem como os principais conceitos e elementos utilizados para subsidiar este estudo, abrangendo os temas: a pandemia da Covid-19 e o impacto na economia mundial, as estratégias das organizações em momento de crise, as novas tendências e a transformação digital do mercado brasileiro decorrente do cenário pandêmico, os quais estão relacionados às disciplinas estudadas no decorrer do curso – cenários socioeconômicos, planejamento estratégico, gestão de vendas e relacionamento, e gestão de marketing.

2.1 Pandemia da Covid-19

A pandemia originada pelo novo coronavírus SARS-CoV-2 (GRUBER, 2020), gerou nas empresas de todos os setores e na vida das pessoas “uma grande transformação no primeiro trimestre de 2020” (DUARTE e MIGLIOLI, 2021). A Covid19 é uma variação da família do coronavírus que causa infecções respiratórias,

“recebe esse nome porque as características (a imagem) do vírus se assemelha

a uma coroa (corona, em espanhol)” (BRASIL, 2020), conforme figura 1.

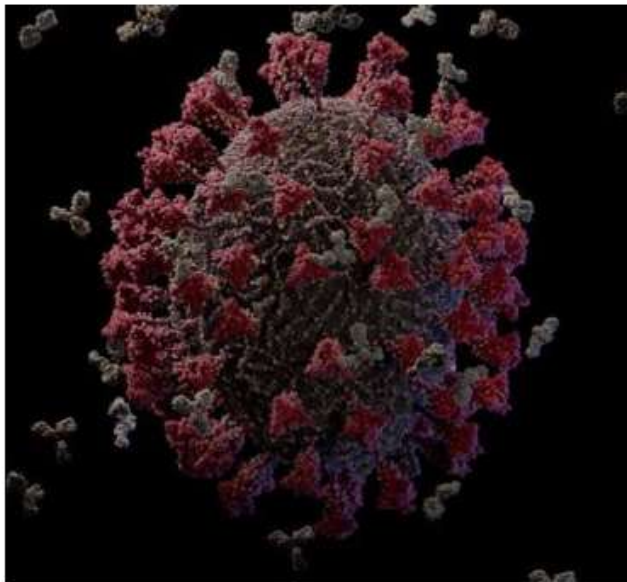


Figura 1: Visual Science modelo 3D

Fonte: VIVA BEM (2020)

Segundo dados publicados pelo Ministério da Saúde, a descoberta do novo coronavírus ocorreu em “amostras obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019” (BRASIL, 2021a). A rápida propagação da doença em nível global, fez com que em 11 de março de 2020, o Diretor Geral da Organização Mundial da Saúde (OMS) – Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus - em coletiva de imprensa, a considerasse como uma pandemia.

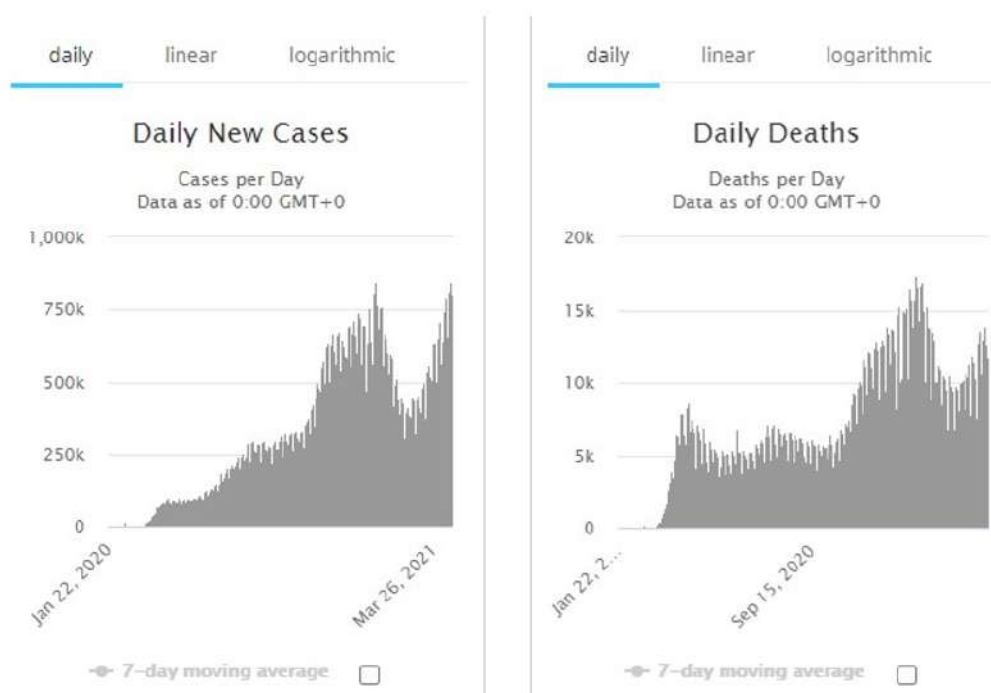
Em discurso, Ghebreyesus evidencia que,

atualmente, há mais de 118.000 casos em 114 países e 4.291 pessoas perderam a vida. Outros milhares estão lutando por suas vidas em hospitais. Nos próximos dias e semanas, esperamos que o número de casos, o número de mortes e o número de países afetados aumente ainda mais. [...] Por essas razões, concluímos que COVID-19 pode ser considerada uma pandemia (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2020a, tradução nossa).

António Guterres, Secretário Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) enfatiza que “[...] hoje, enfrentamos nosso próprio momento 1945. Esta pandemia é uma crise como nenhuma outra que já tenhamos visto” (ORGANIZA-

ÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2020). Levantamento estatístico do Worldometer – site de referências estatísticas ao vivo e notícias sobre coronavírus – atualizado em 21 de abril de 2021, aponta que há aproximadamente “143 milhões de pessoas infectadas e 3 milhões de mortes ao redor do mundo” (WORLDMETER, 2021). Após um ano do início do contágio, a curva continua crescente, como exposto na figura 2.

Figura 2: Curvas de novos casos e mortes por dia (mundo)



Fonte: WORLDMETER (2021)

Martino Et al. (2020, l. 3) destacam as proporções da pandemia da Covid-19,

a dimensão planetária do evento chama a atenção. Não se trata de um fenômeno localizado em algum país ou continente, ou restrito a um determinado grupo ou região. Como nas mais ousadas ficções científicas, a espécie humana é atacada por um vírus que, curiosamente, deixa intacta todas as outras formas de vida.

Com o rápido avanço da pandemia, medidas emergenciais foram implantadas a fim de conter a disseminação do vírus recém-descoberto, como o isolamento social, o qual, segundo o diretor geral da OMS sustentou “[...] enquanto COVID-19

persistir em um país representará uma ameaça para todos nós” (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2020b, tradução nossa).

O colapso no sistema de saúde em diferentes nações é evidente, segundo

Ferguson Et al. (2020, p.1, tradução nossa) “mesmo com a pandemia mitigada ainda provavelmente resultaria em centenas de milhares de mortes e sistemas de saúde

(principalmente unidades de terapia intensiva) sobrecarregados”. Na atual conjuntura, além dos dilemas envolvendo o setor da saúde, os âmbitos sociais e econômicos estão circundados de incertezas e volatilidades. Para Brum e Cristiani (2020, p. 33) com a pandemia,

diversos questionamentos foram levantados. Muitas dessas abordagens transcendem as questões de saúde, isto porque – por mais grave que tais questões sejam – a crise do SARS-Covid2 demarca uma ampla e profunda crise não apenas de forma setorial, mas abarca os principais aspectos da ordem social.

2.2 O impacto do coronavírus na economia mundial

Os efeitos profundos e duradouros da crise da Covid-19 possuem, claramente, repercussões por todo âmbito da economia global. De acordo com o cálculo do International Monetary Fund - Fundo Monetário Internacional (FMI) - a “queda na economia mundial significou 3,3% em 2020” (INTERNATIONAL MONETARY FUND, 2020), acarretando em impactos negativos no crescimento global, conforme ilustrado na figura 3.



Figura 3: Crescimento real do PIB
Fonte: Fundo Monetário Internacional (2020)

Segundo Conte, Pinto e Coronel (2020) do projeto Observatório Socioeconômico da COVID-19 da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM),

a pandemia do novo coronavírus, mesmo sendo originada de uma crise sanitária, tem reflexos diretos nos aspectos econômicos. Prova disso são os debates e as atenções mais constantes dos economistas e da população em geral sobre o mercado financeiro e o contexto de retomada da economia.

Neste sentido, a recessão econômica mundial demonstra expressivos resultados negativos nos setores da indústria, comércio e sistema financeiro. Uma pesquisa realizada pela agência de classificação de risco Austin Rating aponta que “o Brasil deixou a lista das dez maiores economias do planeta e caiu para 12º posição” no ranking (FOCUS. JOR, 2021), vide figura 4, motivado principalmente por ações insuficientes do governo e queda na manutenção de emprego, culminando em um cenário eminente de retração econômica.

Balassiano (2020) sugere que “as expectativas eram de uma continuação do crescimento da economia brasileira em 2020”, porém, as incertezas no cenário internacional oriundas da pandemia da Covid-19, “transforma este mínimo ente biológico no principal fator de colapso social do século XXI” (JÚNIOR, 2020). Gondin (2020) salienta que,

o cenário que vivemos causa preocupação em todos os sentidos. Primeiro, mesmo antes da pandemia, já existia uma preocupação com a baixa expectativa de crescimento econômico. Segundo, se pensarmos nas questões sociais, aí esta preocupação aumenta. A aceleração do desemprego e o aumento do emprego informal, a lotação dos hospitais e a existência de várias mazelas em nosso país, que neste momento, estão deixadas, ainda mais de lado, gera um abismo social e a concentração de renda, cada vez maior, nas mãos de poucos. [...] neste momento, diante do colapso social, o Estado brasileiro, deveria atuar de modo mais ativo, realizando políticas para a defesa do bem-estar social.

Tendo em vista os agravantes promovidos pela pandemia e os riscos associados ao acúmulo da dívida global, Coronel Et al. (2020) acentuam que,

é preciso projetar estratégias e ações no pós-pandemia, visto que o processo de desindustrialização continua aumentando, as taxas de desemprego atingiram o

maior número dos últimos anos, observouse aumento do endividamento e da inadimplência, além do crescimento das disparidades econômicas e sociais.

Levando em consideração o surgimento de novas cepas do vírus, e pelo ritmo lento da vacinação, “tudo indica que os efeitos da pandemia prosseguirão para além de 2021 e chegarão, no mínimo, a 2022” (ARAGÃO, 2021). A partir das circunstâncias, Silber (2020, p.111) relata que,

com a pandemia, reapareceu de uma forma extrema o descompasso entre o mundo econômico, o mundo financeiro e as possibilidades de política macroeconômica em minorar os efeitos do colapso dos mercados, e a destruição do capital físico e humano está sendo devastadora.

Mattei e Heinen (2020, p. 648) enfatizam que,

hoje está claro que os efeitos da Covid-19 no país não serão de curta duração. Não somente o período de aumento do número de pessoas afetadas deverá ser maior do que o previsto inicialmente pelas autoridades sanitárias nacionais, como seus efeitos econômicos deverão se estender pelos próximos anos.

2.3 Efeitos da pandemia da Covid-19 em empresas brasileiras

Os reflexos da pandemia do coronavírus sobre os negócios agravam “ainda mais a interferência de fatores externos na continuidade da empresa” (BUREI, 2020), necessitando “saber como fazer um plano de ação efetivo pode trazer impactos para os negócios que vão além do alcance de metas e objetivos” (SILVA, 2020), bem como estabelecer “alinhamento pessoal e profissional e o engajamento no trabalho” (BUENO, 2019), para que desta forma a empresa tenha segurança “de seu posicionamento frente às mais diversas situações, especialmente as de incertezas ou riscos” (PROCENGE, 2017).

Tal como apresentado anteriormente, assim como outras crises, a pandemia da Covid-19 freou as atividades econômicas, e, um ano após o primeiro contágio, o retrocesso é nítido.

De acordo com Azzarà (2020, p.14),

as crises agudas evidenciam as contradições, fragilidades e linhas de falha de cada sociedade histórica, bem como de todo sistema político e econômico. [...] epidemias perturbaram o funcionamento normal da vida das nações e sujeitaram suas estruturas a tensões imprevistas, às vezes até mesmo levando-as ao colapso.

O Brasil iniciou 2021 com números alarmantes diante à crise gerada pela pandemia, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em setembro de 2020, o número de pessoas desempregadas era de 15,3 milhões (IBGE, 2020b). Como efeito, atualmente há 39 milhões de brasileiros em situação de extrema pobreza, com renda per capita de R\$0,00 até R\$89,00, segundo Cadastro Único Brasil (CECAD), (BRASIL, 2021b). A dramática situação também assolou o comércio, dados da Pesquisa Pulso Empresa, divulgados pela agência IBGE notícias (IBGE, 2020a) evidencia que,

na primeira quinzena de junho de 2020, estima-se que o país tinha 4,0 milhões de empresas, sendo 2,7 milhões (67,4%) em funcionamento total ou parcial, 610,3 mil (15,0%) fechadas temporariamente e 716,4 mil (17,6%) encerradas em definitivo. Entre as que estavam com atividades encerradas definitivamente, independente de motivo, as de menor porte (715,1 mil ou 99,8%) foram as mais atingidas, enquanto 0,2% (1,2 mil) eram intermediárias e nenhuma era de grande porte.

Castro, Et al. (2020) ressaltam a atual situação, “trata-se, de fato, de um choque de alta intensidade na vida das populações e na capacidade das organizações em manterem suas rotinas operacionais, metas, produtividade e expectativas.”

Este novo contexto fez com que as organizações, segundo Alves e Siqueira (2020, p.75), adotassem “a flexibilização dos contratos de trabalho, a demissão de trabalhadores, a revisão das cargas horárias de trabalho e home office”, garantindo o isolamento social demandando pelos sistemas de saúde e governos. Ademais, a consulta empresarial realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), em março de 2020, revela que “a adoção de trabalho domiciliar (home office) é a medida mais amplamente utilizada: 58% das empresas consultadas adotaram a medida” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 2020, p.4). Tal qual, dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios desenvolvida pelo IBGE, declaram que em setembro de 2020, 7,9 milhões de brasileiros estavam trabalhando remotamente por conta da pandemia (IBGE, 2020b).

Por ser uma prática que, anteriormente, não era tão popular no país, os desafios do teletrabalho intimidaram os empresários bem como os colaboradores, e

exigiu à adaptação de ambas as partes; as gestões tendo que, em tempo recorde, adequar computadores, sistemas e tarefas, e os funcionários organizando virtualmente atividades que até então eram realizadas de forma presencial (ADERALDO; LIMA, 2017). De acordo com o Google Trends, em 2020, a busca pelo termo “como ativar a câmera do notebook”, aumentou 450%, assim como a consulta

“usar celular como webcam”, teve um crescimento de 350% (GOOGLE TRENDS, 2020).

Considerando a atual conjuntura socioeconômica brasileira, é possível perceber grandes desafios enfrentados pelas organizações, no entanto, apesar das incertezas demonstradas em momentos de crise, o cenário revelou-se oportuno, principalmente para o brasileiro “caracterizado por ser um povo guerreiro e motivador, diante dos processos de mudanças, prefere agilidade e não burocracia, e tenta dar um jeitinho nas dificuldades encontradas” (FILHODOI, 2019, p. 24).

Antonia Tallarida - subsecretária de Desenvolvimento das Micro e Pequenas Empresas, Empreendedorismo e Artesanato do Ministério da Economia - manifestou que no ano de 2020 foram abertas aproximadamente 2,6 milhões de microempresas individuais – MEI's (O GLOBO, 2021), estas servirão como propulsoras na retomada do crescimento econômico nacional. Mas para que haja a estruturação do futuro, as organizações - independente do porte – têm de estabelecer objetivos e planos “para definir os caminhos que a empresa deve seguir a fim de manter a competitividade e seu lugar no mercado” (SANTOS, 2016, p. 12).

Em tempos de recessão, a avaliação de cenários e o direcionamento adequado de recursos são fundamentais para manter a perenidade dos negócios. De forma consoante, Bernabe (2016) enfatiza,

planejamento estratégico da empresa, geralmente liderado pelo marketing, é capaz inclusive, de prever as dificuldades econômicas do país e desenvolver planos de contenção para administrar os contratempos previamente e, ainda assim, gerar leads qualificados para o time de vendas.

Como proposto por Kotler e Armstrong (2015, p. 4), o marketing “é o processo pelo qual as empresas criam valor para os clientes e constroem fortes relacionamentos com eles para capturar seu valor em troca”. Diante da crise vivenciada pelas empresas por conta da pandemia e a mudança na percepção e comportamento dos consumidores, as áreas de marketing e gestão de relacionamento fizeram-se fundamentais nas trajetórias das organizações (ABREU, 2020).

Oliveira (2019, p. 123) postula que,

estamos vivendo um contexto conhecido pela era da informação e do conhecimento. Mercados abertos, negócios sem fronteiras, competitividade a todo vapor. Mais do que nunca, o sucesso no passado não garante o sucesso no futuro.

Para acompanhar essa era de revoluções, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE, 2013, p. 11), fomenta a adoção do plano de marketing, o qual, “é uma ferramenta de gestão que deve ser regularmente utilizada e atualizada, pois permite analisar o mercado, adaptando-se às suas constantes mudanças e identificando tendências”.

2.4 Novas tendências digitais do mercado brasileiro pós-pandemia

Dada as oscilações e disposições do mercado em consequência da pandemia, as empresas se viram forçadas a rever o planejamento estratégico anual e estabelecer ações para reduzir as perdas.

Conforme exposto por Atila Iamarino, biólogo, para a BBC News Brasil,

o mundo mudou, e aquele mundo (de antes do coronavírus) não existe mais. A nossa vida vai mudar muito daqui para a frente, e alguém que tenta manter o status quo de 2019 é alguém que ainda não aceitou essa nova realidade. [...] Mudanças que o mundo levaria décadas para passar, que a gente levaria muito tempo para implementar voluntariamente, a gente está tendo que implementar no susto, em questão de meses (IAMARINO, 2020).

Com a crise gerada pelo surto da Covid-19, foram observadas mudanças no perfil de consumo mundial e, os processos digitais tornaram-se grandes aliados do

homem, “dada a conectividade em que vivemos atualmente” (KOTLER; KARTAJAYA; SETIAWAN, 2017).

Para o presidente do Instituto Brasileiro de Executivos de Varejo e Mercado de Consumo (IBEVAR) - Felisoni (2020),

a pandemia acelerou um comportamento digital já esperado antes, pois apenas reforçou que consumir pela internet pode ser mais cômodo e prático em muitas

situações.

Corroborando com o contexto, segundo informações do relatório de varejo 2021, “a quarentena levou metade dos consumidores brasileiros a migrar para o online – a média global é de 33%” (ADYEN, 2021, p.10). Um estudo realizado pela

EY-Parthenon que ocorreu nos meses de junho e julho de 2020, fundamentou que “62% dos brasileiros estão visitando menos lojas físicas e 32% aumentaram as compras on-line de alimentos” (EY-PARTHENON, 2020, p.5). Do mesmo modo, a Sociedade Brasileira de Varejo e Consumo (SBVC) mostrou que “consumidores estão adotando hábitos digitais e pretendem mantê-los após o fim da pandemia” (SOCIEDADE BRASILEIRA DE VAREJO E CONSUMO, 2020, p. 13). Foggetti

(2019, p. 10) sustenta que, “o e-commerce foi uma revolução no mundo dos negócios. [...] Atualmente, quase todos os grandes varejistas utilizam a web como importante ferramenta de marketing”.

Em virtude das incertezas e volatilidades do mercado, bem como dos novos conjuntos de hábitos digitais, “mudanças exigem criatividade e respostas estratégicas” (SERTEK; GUINDANI; MARTINS, 2012, p.47).

2.4.1 Covid-19 e a transformação digital dos negócios

Vive-se uma crise “sem precedentes na era pós moderna” (RODRIGUES, 2021) em virtude da pandemia da Covid-19. Neste cenário de profundas adversidades e mudanças, avaliando as alternativas de reação, o processo de transformação digital “que modifica, altera e cria maneiras do fazer, se declara e se apresenta como o veículo facilitador” (PIGOLA, ET AL., 2020), frente aos novos desafios impostos pela pandemia.

Nesta perspectiva, a transformação digital (TD), como definido por Stefanini

(2020), é o “fenômeno que está mudando a forma de fazer negócios”.

A McKinsey Brasil (2019, p. 4) – por meio do relatório das transformações digitais no Brasil - expressa que,

transformações digitais podem ser caracterizadas por acionar ao menos uma de quatro alavancas-chave de valor: (i) Modelos de negócio (novas formas de operar e novos modelos econômicos); (ii) Conectividade (engajamento em tempo real); (iii) Processos (foco na experiência do cliente, automação e agilidade) e (iv) Analytics (melhor tomada de decisão e cultura de dados).

Na concepção da TI Inside (2020), “se já existe alguma certeza sobre o mundo pós-pandemia é a de que seremos cada vez mais tecnológicos”. O Portal Saúde Business (2020) salienta que,

novas configurações e comportamentos sociais inéditos, empresas de setores diferentes acabaram se vendo em um cenário digital altamente competitivo; logo, tiveram de adotar estratégias ágeis para adaptarem suas infraestruturas de TI à nova configuração de mercado — que será pautada por transformações digitais cada vez mais constantes e exigirá das companhias mais flexibilidade e automação.

Conforme publicação da empresa Embratel (2017, p.4),

é tempo de perceber que a cultura corporativa, industrial e dos negócios está mudando rapidamente: do analógico para o digital, do manual para o automático, do determinado para o intuitivo.

Corrêa (2009, p. 163), defende que “na cena organizacional a realidade digital é inerente ao próprio funcionamento de uma empresa. Não importa o tamanho e seu campo de atuação”.

Segundo a SBVC (2021, p.10), em 2021, houve expansão nos investimentos em transformação digital “[...] Em 2020 o investimento era feito por 69% das empresas varejistas, na pesquisa deste ano 90% estão investindo em T.D”.

Dados do The Visa Back To Business Study (VISA, 2021, p. 6, tradução nossa), corroboram com o contexto,

globalmente, 82% das pequenas e médias empresas mudaram a forma como operam seus negócios nos últimos três meses, em grande parte impulsionados por ajustes digitais, como venda de produtos e serviços online (43%), aceitando pagamentos sem contato (39%), publicidade direcionada nas redes sociais (38%) e digitalização funções de negócios, como operações de pagamento de backend (30%).

Em comparação ao contexto global, as pequenas e médias empresas brasileiras, ajustaram a forma de operacionalizar seus negócios frente à crise do novo coronavírus, como exposto no gráfico 1 (THE VISA BACK TO BUSINESS STUDY, 2021, p. 14).

Gráfico 1: Indicadores brasileiros x globais

Fonte: The Visa Back To Business Study (2021, p.14)

Nota: Dados trabalhados pelo autor

Maydón, (2016, p. 55) elucida que,

A transformação digital democratizou por completo o acesso à informação, ao conhecimento, aos dados; abrindo, para os empreendedores, todo um leque de possibilidades, para acessar, de maneira direta e com conhecimento de causa, mercados e consumidores, sem as barreiras do tempo e do espaço.

Denotando as novas predisposições do mercado brasileiro quanto à aceleração nos processos de transformação digital (T.D), o estudo desenvolvido pela SBVC (2021, p.18) em março de 2021, em parceria com a OasisLab, com os maiores players do mercado do ramo varejista, demonstrou que os investimentos relacionados a T.D nas empresas cresceram significativamente entre os anos de 2020 e 2021, vide gráfico 2.

Gráfico 2: Investimento em transformação digital por grandes varejistas brasileiros

Fonte: SBVC (2021)

Nota: Dados trabalhados pelo autor

Desta forma, a transformação digital não deve ser vista mais como uma aposta, e sim uma realidade no cenário mundial frente à crise gerada pela pandemia da Covid-19, “pois ser digital deixou de ser uma opção, tornou-se inevitável”

(DIAS, 2016).

3 METODOLOGIA

Nesta etapa descrevem-se os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa. Realizou-se uma revisão de literatura a partir de estudos recentes sobre a Covid-19 e o seu potencial em acelerar as novas predisposições do mercado brasileiro, como a transformação digital. Para tanto, o processo de busca e seleção dos documentos ocorreu nas bases de dados: Scientific Electronic Library Online (Scielo), Google Acadêmico e Biblioteca Virtual Pearson. Consultaram-se ainda websites governamentais, blogs e saberes empresariais, dados e informações do IBGE, OMS, ONU e SEBRAE, além de artigos científicos, sites confiáveis da internet, E-books, entre outros. Os critérios de inclusão adotados foram: documentos publicados entre os anos de 2019 a 2021, com temática alusiva a pandemia da Covid-19 e as novas tendências do mercado digital brasileiro. Para estruturar e subsidiar o presente estudo, os procedimentos adotados foram à pesquisa bibliográfica e exploratória.

Para Gil (2002, p. 44), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. Ademais, a pesquisa exploratória, “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito. [...] na maioria dos casos assume a forma de pesquisa bibliográfica” (ibidem, 2002, p.41).

Portanto, este desenho de pesquisa permitiu a utilização de dados de numerosas fontes, o que possibilitou uma ampla investigação dos saberes a respeito da pandemia da Covid-19 e a transformação digital nas empresas do mercado brasileiro em referências já publicadas, desta forma contribuindo com elementos que subsidiaram o quadro conceitual do objeto de estudo proposto.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

As análises e discussões foram desenvolvidas tomando como base os objetivos deste estudo que consistem: analisar as novas predisposições do mercado brasileiro denotando aceleração nos processos de transformação digital nas organizações; identificar as potenciais mudanças da pandemia do novo coronavírus nas organizações; analisar a integração da transformação digital nas empresas brasileiras e verificar o potencial da pandemia do novo coronavírus em acelerar o processo de transformação digital nas empresas do mercado brasileiro.

A pandemia originada pelo novo coronavírus, SARS-CoV-2, estabeleceu uma transformação definitiva e sem precedentes na história moderna. Segundo a ONU

“[...] esta pandemia é uma crise como nenhuma outra que já tenhamos visto” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2020).

Mesmo com a evolução da vacinação no Brasil, é indiscutível que os impactos ainda persistem uma vez que, os governos continuam enfrentando dificuldades em conter a propagação da doença, em virtude da descoberta de novas variantes como também, a negligência da população quanto às medidas de prevenção e segurança, acarretando em um saldo preocupante de novas infecções. Em uma pandemia como a da Covid-19, além dos dilemas envolvendo o setor da saúde, os reveses na economia e política brasileira são eminentes à medida que o coronavírus tornou ainda mais vulnerável as camadas menos favorecidas da população.

Evidentemente não estamos vivenciando uma era de mudanças, mas sim uma mudança de era - uma verdadeira revolução – ao passo que a atual pandemia funcionou como um acelerador de tempo em face das mudanças impostas aos costumes e hábitos sociais. Com os desdobramentos ocasionados pela crise da Covid-19, tal como enfatizado por Atila Iamarino (2020), não é exagero dizer que

aquele mundo anterior à pandemia já não existe mais.

Em meio a este novo cenário, de desafios e incertezas, uma resposta validada na condução das mudanças de forma estratégica é a convergência e a sinergia entre as pessoas e a tecnologia, visto que o ano de 2020 despertou para uma nova consciência e acelerou consideravelmente uma tendência que não estava em pauta nas organizações, ou cuja execução acontecia de forma compassada, a transformação digital (T.D). A asserção é validada pela SBVC (2021, p.18), onde em

2020 - ano em que a pandemia foi decretada - 69% de grandes empresas do ramo varejista investiam em transformação digital, 23% cogitavam o investimento nos próximos 12 meses e 8% não investia e/ou não pretendia investir. Mas com o avanço da doença, em 2021, estas mesmas empresas adotaram como estratégia o investimento em T.D em busca de fomentar as operações, assim sendo, 90% destas passaram a empregar a transformação digital em seus negócios. É de referir, que a transformação digital não diz respeito somente a infraestrutura tecnológica nas empresas, mas também a otimização dos processos bem como a entrega, de forma contínua e ativa, de soluções inovadoras e com alto valor de mercado.

Em virtude do cenário pandêmico, inquestionavelmente, a transformação digital ressignificou ad aeternum a arquitetura dos processos de tomada de decisão das empresas, bem como os padrões de consumo brasileiro, posto que a velocidade de reação para implantação de novas estratégias por parte das organizações foi decisiva na continuidade e perenidade do negócio, já que as circunstâncias – distanciamento social, aproximação digital, home office, protocolos de saúde pública rígidos, oscilações no comportamento de compra e as novas crenças e hábitos – reconfiguraram e redirecionaram à uma transformação organizacional, com abordagens orientadas para o aprender, desaprender e reaprender a partir da digitalização em todo o meio.

Em decorrência da quarentena forçada e do lockdown, uma ruptura formou-se no ambiente organizacional. A fim de debelar grandes interrupções como as desencadeadas pela pandemia, mudanças emergenciais nos processos da cadeia produtiva foram adotadas, como a implementação de novos procedimentos, rotinas e métodos a fim de buscar adaptação e respostas ágeis as demandas da nova economia. Acredita-se, que com a adoção de ferramentas e processos inovadores, o nível de produtividade em toda empresa é ampliado, visto que há o melhor aproveitamento do tempo e dos recursos através das soluções estratégicas. Pigola

Et al. (2020) sustentam que o método da transformação digital “modifica, altera e cria maneiras do fazer, se declara e se apresenta como o veículo facilitador”, ou seja, toda a operação pode ocorrer de forma mais rápida e eficiente a partir da adoção da T.D. Igualmente, com a aderência à transformação digital, a tendência é

que as decisões e estratégias empregues pelos líderes sejam mais assertivas.

Apesar do abismo social acentuado pela atual crise, as novas configurações e reinvenções nos modelos de negócios aliadas à transformação digital, evidenciam um cenário de amplas oportunidades, que permeiam e garantem a continuidade nas operações, dada a natureza dinâmica da emergência. Deste modo, às medidas de enfrentamento e retomada pós-pandemia nas organizações dirigem-se para ações ativas, porém permanentes, a exemplo da maior integração entre os ambientes físico e digital e o intenso tráfego online tal como indicado no estudo da Sociedade

Brasileira de Varejo e Consumo, (2020, p. 13), “consumidores estão adotando hábitos digitais e pretendem mantê-los após o fim da pandemia”, ou mesmo no Relatório de Varejo 2021 (ADYEN, 2021, p.10), o qual enfatiza que “a quarentena levou metade dos consumidores brasileiros a migrar para o online – a média global é de 33%”, e que há grande probabilidade destes conservarem esta mudança de hábito no pós-pandemia.

À vista disso, nesta nova arquitetura, como exposto por Sertek, Guindani e

Martins (2012, p.47) “mudanças exigem criatividade e respostas estratégicas”. Neste sentido, dados do The Visa Back To Business Study (2021, p.14), ilustram a adequação das empresas brasileiras, em comparação a outros oito mercados globais, perante o cenário pandêmico. O mercado brasileiro, em meio às instabilidades e incertezas geradas pela crise, demonstrou que a cultura do “jeitinho brasileiro” pode representar um mecanismo na busca de soluções, auxiliando na capacidade de enfrentar e vencer as adversidades. O estudo manifestou que o Brasil, à frente do contexto mundial, respondeu rapidamente na moldagem de fazer negócio, adotando ou mesmo aperfeiçoando as plataformas digitais de comercialização de seus produtos ou serviços – consequentemente elevando o tráfego web - bem como aceitando e ofertando meios de pagamentos diversificados. Tais ações evidenciam o desejo do empreendedor em começar, retomar ou mesmo expandir os negócios durante e pós-disseminação do novo coronavírus.

É perceptível que a esfera corporativa, de 2020 para 2021, avançou no entendimento da relevância da transformação digital. Tal proposição é identificada na pesquisa realizada pela SBVC (2021, p.18) em março de 2021, em parceria com a OasisLab, com os maiores players do mercado do ramo varejista, a qual demonstra que em 2021, 90% destas empresas estão investindo em transformação digital, em comparação a 69% no ano anterior. Isso valida o crescimento exponencial assim como o interesse das organizações em investir em transformação digital.

Na atual conjuntura, cabe às corporações explorarem o potencial da digita-

lização em seus processos, visto que o uso de métodos e práticas inovadoras deixam de ser um luxo e se fazem indispensáveis no dia a dia dos negócios já que, esta nova realidade deve continuar a moldar a existência à nossa volta. Em concordância ao exposto, o portal TI Inside (2020), salienta que “se já existe alguma certeza sobre o mundo pós-pandemia é a de que seremos cada vez mais tecnológicos”. Assim, a transformação digital nas empresas não está mais sendo assimilada como um diferencial de mercado, mas como uma necessidade de preservação da vantagem competitiva frente aos desafios ocasionados pela pandemia. Desta maneira, o contexto digital, impulsionado pela Covid-19 não é futuro, é presente, perpassa toda a organização e permite escalar a operação de forma mais eficiente, segura e produtiva.

Transversalmente ao ecossistema da inovação e da transformação digital, onde as demandas outrora offline migraram para o online, que as forças de trabalho antes analógicas converteram-se para o digital, é fundamental - neste novo contexto que se coloca - a adaptação às possibilidades de transmissão do conhecimento oferecidas pela tecnologia, a qual permite novas formas de pensar e realizar as atividades inerentes ao processo organizacional, assim como as estratégias da empresa. Em muitos empreendimentos, a nova realidade requer uma readequação no quadro funcional, ora a fim de reduzir custos, ora em manter os colaboradores que estão abertos a mudanças e preparados para os novos desafios do mundo digital. Stefanini (2020) elucida que a transformação digital é o “fenômeno que está mudando a forma de fazer negócios”.

Partindo de um ponto de vista profissional e relacionado à gestão, é possível constatar que a pandemia da Covid-19 de fato acelerou a introdução e/ou a expansão das tecnologias digitais emergentes nas empresas brasileiras, uma vez que, à medida que a crise do novo coronavírus progredia ao longo de 2020, mudanças de paradigma em direção à digitalização nas organizações foram necessárias a fim de adequarem-se ao “novo normal”, no qual a maior parte das operações - envolvendo colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes – ou seja, os stakeholders, migraram do presencial para o online. Por efeito, fica evidente os impactos significativos da pandemia nas empresas como, a adoção do trabalho remoto (home office) e a implantação de soluções de transformação digital.

Propondo-se a práticas de trabalho mais flexíveis e descentralizadas, o trabalho remoto, como evidenciado pela Confederação Nacional da Indústria (2020), foi um dos recursos mais adotados pelas empresas brasileiras na pandemia com o intuito de zelar pela segurança e bem estar dos colaboradores, garantindo também que as operações, classificadas como não essenciais, não fossem suspensas. Em resposta ao isolamento social e as prioridades do mercado, o caminho da inovação ganhou destaque nas empresas fazendo com que o teletrabalho se revelasse eficiente e inclusive

mais econômico em diversos aspectos, vista ao menor tempo de deslocamento dos funcionários até seus postos de trabalho, influenciando no bem estar dos mesmos, como também o menor custo de infraestrutura e espaço físico necessário por parte das organizações. Na atual situação, em um cenário de ambidestria organizacional, além da jornada remota, o uso de novas ferramentas tecnológicas, as concessões, bem como a reorganização do ofício foram algumas das práticas adotadas pelas empresas com a finalidade de tornar os modelos de negócio mais enxutos, colaborativos e incentivadores da economia digital.

Como legado da crise, sobreveio uma nova arquitetura de soluções digitais e estratégicas as quais foram responsáveis por delinear todo este novo mercado, contribuindo para mudanças estruturais sem precedentes nas organizações, independentemente do tamanho ou campo de atuação das mesmas. Com a consolidação do online, os investimentos em infraestrutura tornaram-se cruciais no sentido de garantir a continuidade e perenidade das operações, além de oferecer boas experiências aos consumidores neste novo momento. Em meio a este panorama, para sustentar a transformação digital nas empresas e, visando à mudança no ecossistema das soluções dos produtos e serviços e da conexão e relacionamento com o consumidor, o redesenho no *modus operandi*, mecanismos e no modelo de negócio em si, foram fatores determinantes, uma vez que o potencial tecnológico que assegurou a subsistência dos negócios no pré-pandemia, permitirá a evolução dos mesmos no pós-crise, norteando as decisões em meio a diferentes situações e panoramas. Soluções como a conectividade, o estabelecimento ou aprimoramento do e-commerce, a integração entre o físico e o digital – modelo híbrido, a inteligência artificial, múltiplos e novos meios de pagamentos e a estratégia de canais integrados, são exemplos de alguns dos artifícios adotados pelas organizações no enfrentamento da pandemia.

O cenário sugere que, uma vez finda a pandemia, os hábitos, experiências e iniciativas digitais adquiridas, perdurarão, afinal, vive-se um momento único, carregado por uma força transformacional entre o offline e o online, também denominado “físital”. Iamarino (2020) fundamenta que “[...] a nossa vida vai mudar muito daqui para a frente, e alguém que tenta manter o status quo de 2019 é alguém que ainda não aceitou essa nova realidade”. As empresas que já operavam de alguma forma com o mercado digital, e que enxergaram a crise com positividade e transformaram as adversidades em oportunidades conservaram suas operações, inclusive, aproveitaram o momento para aprimorar seus processos e fluxos tornando-os mais ágeis e flexíveis, viabilizando um desempenho superior a pré-crise pandêmica. Para as empresas que se inseriram no mundo virtual por consequência apenas da pandemia, poderão ter mais dificuldades, mas não é impossível, o

momento é agora, para que estas, concentrando-se na sobrevivência do negócio, adquiram habilidades para o mundo digital, transformando e adaptando os seus métodos e modelo de negócio. A pandemia do novo coronavírus é momentânea, mas a transformação digital não. Como resultado, esta transição é uma jornada não linear que oportuniza criar, emergir, inovar e expandir novas maneiras de atuação, processos, relacionamentos e negócios.

O momento em que o digital se faz onipresente, nos desperta uma nova consciência em todos os níveis da sociedade, enfatizando que o que é novo agora deixará de ser logo ali na frente; por isso, neste contexto de sucessivas mudanças e de novos desafios, é preciso uma requalificação emergencial no ambiente organizacional na busca de auxiliar os colaboradores a tornarem-se mais resilientes e adaptáveis ao trabalho de hoje e do amanhã, preparados para encarar uma realidade distópica, exponencialmente imprevisível e ainda mais tecnológica.

Deste modo, paralelamente às lições aprendidas com o manejo da pandemia, neste ecossistema dinâmico, a economia digital resultou na construção de novas capacidades de governança propondo-se a renovação estratégica, a novos modelos de negócios - tornando-os mais flexíveis, participativos, descentralizados e sincronicamente conectados - assim como a capacidade (transformadora) das organizações em moldar ameaças e aproveitar oportunidades, mantendo a competitividade, o bom relacionamento com os clientes, como também a continuidade da companhia.

À vista disso, a transformação digital pode resumir-se a evolução, seja no ambiente, nos processos ou mesmo nas estratégias do negócio, isto é, ela permeia e impulsiona ao fim de tudo, o desenvolvimento da empresa bem como a progressão da força de trabalho.

Definitivamente, no contexto atual, a transformação digital não é apenas mais

uma escolha, ela é imprescindível na ascendência e perenidade das empresas brasileiras durante e pós-crise pandêmica.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmico

TALITA DE LIMA BRUM

Artigo

A IMPORTÂNCIA DO *FEEDBACK* NO MUNDO
CORPORATIVO

Curso

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Curitiba | 2021

A IMPORTÂNCIA DO *FEEDBACK* NO MUNDO CORPORATIVO

Talita de Lima Brum / RA: 1810473

Graduanda do Curso de Bacharelado em Administração

do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: talitalima.brum@hotmail.com

Ciro Francisco Burgos Fernandez

Economista pela FAE- Faculdade Católica de Administração e Economia,

Especialista em Prospeção e Gestão de Novos negócios pela PUC/PR- Pontifícia

Universidade Católica do Paraná e em Gestão do Conhecimento na Educação

Superior pela Faculdade Dom Bosco e Mestre em Educação pela PUC/PR-

Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Coordenador dos cursos de Ciências

Econômicas, Empreendedorismo e Logística-EaD e Professor dos cursos presen-

ciais e a distância da Escola de Negócios do Centro Universitário

UniDomBosco. Orientador deste artigo.

Resumo: O presente artigo teve como objetivo verificar a importância do feedback no mundo corporativo, no intuito de demonstrar a necessidade de se aplicar feedbacks regulares juntamente com uma comunicação efetiva, para se alcançar melhorias de resultados e desempenhos das equipes. Buscou-se compreender os tipos de feedback existentes, como esses feedbacks devem ser utilizados e qual a relevância do feedback na avaliação de desempenho. Para embasamento deste estudo foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, aplicou-se a revisão de textos em livros digitais e físicos, onde se comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente. Constatou-se por meio desta pesquisa, que muitos gestores encontram dificuldades para se aplicar um feedback efetivo, seja ele um feedback positivo ou um feedback corretivo. Por este motivo muitos líderes têm buscado aprimorar a técnica de feedback. A comunicação entre líderes e liderados deve ser a mais clara e respeitosa possível, a fim de se evitar conflitos e desmotivações. Os resultados deste trabalho foram: que o feedback deve ser aplicado frequentemente quanto mais o feedback for utilizado corretamente, maior é a possibilidade de manter os colaboradores alinhados com os objetivos da organização, permitindo um maior alcance dos resultados esperados, promovendo o crescimento e desenvolvimento desses profissionais e consequentemente o aumento da produtividade.

Palavras-chave: Feedback, comunicação, produtividade, desempenho, resultados.

1 INTRODUÇÃO

Cada vez mais o capital humano tem se tornado extremamente importante dentro de uma organização, afinal são as pessoas que lideram, gerenciam e movem a empresa. Isso tem levado as organizações a se preocuparem com o desenvolvimento e crescimento de seus funcionários. Saber como lidar com os diversos perfis e características diferentes, pode se tornar muitas vezes um grande desafio para os gestores.

Considerada como uma das principais ferramentas de gestão, a técnica do feedback tem sido cada vez mais aplicada, para orientar e avaliar o desempenho de funcionários, e também para melhorar e facilitar a comunicação e o relacionamento entre líderes e liderados de uma organização. Com a promessa de promover equipes mais fortes e qualificadas, as empresas têm buscado no feedback o caminho para se alcançar o resultado esperado.

Sendo este, um artigo científico/acadêmico interdisciplinar, diretamente utilizaram-se informações relevantes do curso, das disciplinas: Comportamento Organizacional, Comunicação Empresarial, Gestão dos Processos de Recursos Humanos e Gestão do Desempenho.

Neste estudo tem-se o principal questionamento: No mundo corporativo será o feedback essencial para o aumento da produtividade, desempenho e desenvolvimento profissional?

O objetivo geral foi demonstrar a necessidade de se aplicar feedbacks regulares juntamente com uma comunicação efetiva, no intuito de alcançar melhorias de resultados e desempenhos de uma equipe.

Buscou-se como desdobramento do tema, verificar a importância do feedback para o desempenho das equipes. Analisar os tipos de feedbacks e como devem ser aplicados. Compreender a importância do feedback e desafios para seu desenvolvimento nas organizações.

Sendo assim quais são as técnicas, impactos e como os líderes devem utilizá-lo para alcançar o objetivo esperado? Por que o feedback é importante na avaliação de desempenho? Quais são os tipos de feedbacks e como aplicá-los com efetividade? Qual a importância e desafios do feedback nas organizações?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo abordou-se a importância do feedback no mundo corporativo, bem como significados, impactos, desafios e retornos esperados para as organizações. Foi apresentada a revisão de textos em livros pertinentes à pesquisa bibliográfica.

2.1 O que é feedback

A tradução da palavra inglesa feedback é realimentar, dar resposta, parecer. Percebe-se conforme citações abaixo as várias ramificações deste significado e o quanto essa informação auxilia no desempenho do indivíduo.

“A palavra feedback já é amplamente conhecida dentro da maioria das organizações. Significa realimentar ou dar o retorno. Nas empresas, essa ferramenta é indicada para auxiliar o desenvolvimento profissional de cada indivíduo, independentemente do seu nível hierárquico” (LAGO, 2018, p.17).

“No mundo corporativo, feedback é a informação relacionada ao impacto que uma conduta ou situação exerce sobre a outra pessoa” (MISSEL, 2016, p.13).

“Trata-se de uma técnica que consiste em realizar retornos sistemáticos por meio dos quais os gestores podem ajudar seus funcionários a tornarem-se conscientes de seus próprios desempenhos” (MISSEL, 2016, p. 22).

“É um processo de ajuda para mudanças de comportamento; é comunicação a uma pessoa, ou grupo no sentido de fornecer-lhe informações sobre como sua atuação está afetando outras pessoas” (MOSCOVICI, 1997, p.53).

“O feedback é a troca de observações entre o gestor e o funcionário sobre o desempenho no trabalho. Dessa forma, o gestor encoraja o profissional a melhorar, continuar ou desenvolver determinado comportamento” (MISSEL, 2016, p.22).

Para Lago (2018, p.26),

é um processo de ajuda mútua entre duas pessoas no sentido de fornecer informações sem julgamento de valor, sobre o desempenho conduta ou ação daquela pessoa. O objetivo é orientar, reorientar e/ou estimular uma ou mais ações de melhoria, sobre as ações futuras ou executadas anteriormente.

“Feedback é uma informação precisa que tem como objetivo conduzir o colaborador para cumprir sua missão, a empresa atingir os objetivos e todos saírem ganhando” (LEME, 2007, p. 7).

“Nós, nas organizações, temos no feedback valiosa ferramenta de desenvolvimento, engajamento, motivação e direcionamento. Então precisamos ser capazes de dar e receber feedbacks efetivos”(RIZZI e CIPRIANO, 2020, p.11).

2.2 O impacto do feedback no comportamento organizacional

O feedback tem grande impacto no comportamento organizacional. Segundo as citações a seguir, através do estudo do comportamento humano nas organizações, é possível realizar a melhoria da gestão de pessoas. O feedback entra como uma eficiente ferramenta, para orientar, estimular e promover o alcance do resultado esperado.

“O comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional” (ROBBINS, 2005, p. 29).

“É a área que estuda o comportamento dos indivíduos e dos grupos nas organizações com o fim de conseguir prever e dirigir as ações deles de modo a atingir os objetivos organizacionais e tornar essas instituições mais eficientes e produtivas” (BRUNING, RASO e PAULA, 2015,p.31). Segundo Leme (2007, p. 81),

o feedback tem como objetivo aumentar o nível de consciência da pessoa, gerando compreensão do impacto de seus comportamentos, propiciando a repetição ou a mudança de comportamento, de acordo com o tipo de feedback utilizado [...]. Isso é necessário, pois comportamento é o conjunto de reações que podem ser observadas em um indivíduo, logo, comportamento não é o que eu faço, mas o que os outros vêem daquilo que eu faço.

Para Bruning, Raso e Paula (2015, p.115),

os colaboradores trabalham melhor quando recebem feedback a respeito dos avanços que obtêm na busca do atingimento de objetivos e metas. Isso se deve ao fato de que esse retorno da gestão os ajuda a perceber a distância entre aquilo que estão fazendo e o que deveriam fazer; o ajuste do desempenho é necessário para atuar como um guia do comportamento dos colaboradores.

“Feedback é o instrumento para desenvolver as competências comportamentais. Investir em treinamentos comportamentais e não acompanhar a evolução do colaborador pelo feedback é desperdiçar tempo e dinheiro” (LEME, 2007, p. 110)

2.3 A comunicação eficaz entre líderes e liderados

Através da comunicação faz-se possível a troca de informações. Saber como se comunicar no momento de dar o feedback, evita eventuais problemas como a má interpretação, ruídos, retrabalhos, falta de motivação e conflitos.

“Comunicação capacidade de expressar-se de forma clara, precisa e objetiva, bem como habilidade para ouvir, processar e compreender o contexto da mensagem, argumentar com coerência, usando feedback de forma adequada e facilitando a interação entre as partes” (GRAMIGNA, 2007, p. 162).

“Nenhum grupo pode existir sem comunicação, ou seja, sem a transferência de significados entre seus membros. Apenas através da transferência de significados de uma pessoa para outra é que as informações e as idéias podem ser transmitidas” (ROBBINS, 2005,p.232). De acordo com Missel (2016, p. 12),

a técnica do feedback é uma das principais ferramentas para gestores e colaboradores lidarem com os diferentes perfis de profissionais em uma mesma companhia. Nunca antes foi tão importante saber qual é a melhor forma de se comunicar no ambiente profissional. O trabalho em equipe é extremamente valorizado e as pessoas são cobradas a ter um bom relacionamento com seu superior, subordinado ou colega para alcançar o sucesso profissional. A técnica do feedback tem sido cada vez mais utilizada nas empresas e apresenta resultados bastante eficazes.

Conforme Robbins (2005, p.233),

a comunicação facilita a motivação por esclarecer aos funcionários o que deve ser feito, qual a qualidade do seu desempenho e o que deve ser feito para melhorá-lo[...]. O estabelecimento de metas específicas, o feedback do progresso em relação a elas e o reforço do comportamento desejável estimulam a motivação e requerem comunicação.

“A qualidade de qualquer relação, seja profissional ou pessoal, depende da

quantidade e da qualidade do feedback que cada indivíduo recebe do outro” (MISSSEL, 2016, p.29).

Oferecer feedbacks com assertividade, receber feedbacks com abertura e naturalidade, estejamos na posição de gestores ou de colaboradores, fará com que esse processo nos leve ao crescimento através da visão do outro” (RIZZI e CIPRIANO, 2020, p.11).

“O gestor deve transmitir uma informação precisa e cabe ao colaborador que receber a informação compreender que esta tem por objetivo que ele atinja os objetivos organizacionais, interpretá-las e agir” (LEME, 2007, p. 7). Segundo Missel (2016, p.35),

todos os profissionais precisam de feedback para ser produtivos. Dos mais de quatrocentos líderes que entrevistei para identificar suas opiniões e práticas em relação ao feedback, 96% deles acreditam que numa empresa na qual os profissionais usam com frequência o feedback é possível ter maiores produtividade e comprometimento nos relacionamentos.

“Estabelecemos as bases para um feedback eficaz desenvolvendo relacionamentos ao longo do tempo. Quando as pessoas se sentem conectadas a nós, até conversas difíceis são menos propensas a disparar uma reação hostil” (BATISTA, ET. AL, 2019 p.22).

“Gestores e colaboradores precisam de feedback para repensar caminhos ou fortalecer a ideia de que estão fazendo o correto, o esperado. O feedback é essencial para o desenvolvimento profissional e para manter as relações saudáveis” (RIZZI e CIPRIANO, 2020, p.48). De acordo com Missel (2016, p.37),

cada vez mais, os subordinados, principalmente as novas gerações de funcionários, fornecem feedbacks espontâneos, positivos e corretivos para seus gestores. As empresas que trabalham com líderes sabem que o diálogo é fundamental para o sucesso nos resultados. A pessoa que tem a cultura de criticar sem desmoralizar ou desvalorizar estará aberta para ouvir as críticas de seus funcionários e, muitas vezes crescer com elas.

“É importante ressaltar que embora o feedback faça parte das funções gerenciais, ele pode e deve ser solicitado, quando não ocorrer espontaneamente. Cabe a cada indivíduo a responsabilidade pelo seu autodesenvolvimento” (LAGO, 2018,

p.18).

Conforme Leme (2007, p.84),

a cada feedback dado ou recebido, vamos amadurecendo e percebendo a melhor forma de executar e, sem levar em um sentido de imposição, é fundamental lembrar que na organização existe uma hierarquia. Isso implica dizer que, antes do fato de você ser o superior de seu liderado, existe algo acima de você, que não é seu chefe, diretor, superintendente ou acionista: é a Visão da empresa e estratégia que precisam ser veementemente cumpridas.

2.4 Feedback e a avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho mede como está o desenvolvimento dos funcionários dentro da empresa, quando este colaborador recebe o feedback ele é informado dos seus acertos e direcionado de como atingir os objetivos da organização.

Segundo Leme (2007 p. 16),

avaliação de desempenho é a nomenclatura mais comum encontrada nas empresas. Geralmente elaborada através de um formulário desenvolvido pelo RH onde o superior imediato pontua seu liderado em uma escala do desempenho que teve em um determinado período, gerando assim, o resultado de seu desempenho.

“A avaliação do desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada ocupante do cargo, bem como de seu potencial de desenvolvimento. Toda avaliação é um processo para julgar ou estimular o valor, a excelência e as qualidades de alguém” (CHIAVENATO, 2016 p.109).

“Para muitos funcionários, uma avaliação de desempenho cara a cara é a conversa de trabalho mais estressante que eles terão o ano inteiro. Para os gestores, a situação não é menos tensa” (KNIGHT, ET AL, 2019, p.100).

“Dar feedback é uma tarefa não muito fácil e requer preparo, desenvolvimento, auto-análise, percepção aguçada, sensibilidade, foco, treinamento, mais treinamento e mais treinamento” (LEME, 2007, p. 45).

Segundo Robbins (2005, p.410),

muitos executivos acham difícil fornecer feedback de de-

sempenho. A solução é treiná-los para que passem informações construtivas a seus funcionários e os motivem a aprimorar seu desempenho. Durante esses encontros, o executivo deve agir como um conselheiro que oferece um feedback para orientar o desenvolvimento do funcionário, e não como um avaliador que julga os resultados do trabalho e do comportamento.

A avaliação do desempenho é um poderoso meio de resolver problemas de desempenho e melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida nas organizações” (CHIAVENATO, 2016, p.109). De acordo com Missel (2016, p.225),

a chave de sucesso de uma organização está em uma força de trabalho íntegra, motivada, capacitada e comprometida. Nesse sentido, entre vários programas existentes, a avaliação de desempenho como forma de avaliação apresenta alto grau de eficácia [...]. Essa avaliação consiste em todos os gerentes acompanharem o trabalho dos funcionários e avaliarem se o desempenho deles correspondem às necessidades da empresa. Por meio de uma estrutura formal, com objetivos específicos e pré definidos, o feedback ocorre com frequência semestral ou em alguns casos, anual.

Conforme Whitehurst Et al. (2019, p.110),

aconselhamos os gestores a dar feedback contínuo e em tempo real durante o ano todo e a usar a avaliação anual como uma oportunidade para refletir sobre tudo o que seus colaboradores realizaram, o que aprenderam no percurso e quais oportunidades eles se dedicarão nos próximos meses.

2.5 Feedback positivo e negativo.

Dentre os tipos de feedback, tem-se o feedback positivo e o negativo que também pode ser chamado de corretivo, mediante as citações abaixo será possível entender a diferença entre eles, em qual situação devem ser usados, e seus objetivos.

Conforme Leme (2007 p.46),

dar feedback serve para atender dois objetivos: Estimular que um comportamento adequado se repita, o chamado Feedback Positivo. Corrigir um comportamento inadequado, com

a finalidade que ele não ocorra novamente, o chamado Feedback Corretivo.

“Todos nós precisamos de feedback tanto do positivo quanto do negativo. Necessitamos saber o que estamos fazendo inadequadamente, como também o que conseguimos fazer com adequação, de modo a podermos corrigir as ineficiências e mantermos os acertos” (MOSCOVICI, 1997, p.56).

Esses dois tipos de feedback têm o objetivo de contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional. Todo profissional precisa de feedback, tanto positivo quanto corretivo, para saber o que está acertando. Dessa forma, ele pode corrigir as suas ineficiências e aperfeiçoar seus acertos” (MISSEL, 2016, p. 25). Para Halvorson Et al. (2019, p. 18),

é importante começar entendendo as funções do feedback positivo e do negativo. Elogios (por exemplo, “Você fez muito bem isto aqui”) aprofundam o comprometimento com o trabalho, ao valorizar a experiência e aumentar a confiança do funcionário. Uma avaliação mais crítica (por exemplo, “Foi aqui que você errou”) por outro lado, é informativa – ela diz em que ponto é preciso se esforçar e mostra como é possível melhorar.

“Todo profissional precisa de retorno, e muitos feedbacks são mesmo negativos, rudes e equivocados. O segredo é saber extrair e decodificar o que é relevante e tornar a crítica útil” (MISSEL, 2016, p. 26).

“Quando feita da maneira correta, na hora certa a crítica é na verdade, altamente motivadora [...] sem a consciência dos erros cometidos, ninguém pode melhorar. Permanecer “positivo” ao dar feedback só levará você até certo ponto” (HALVORSON, ET AL, 2019 p.17).

“As críticas e os elogios influenciam os relacionamentos humanos e organizacionais. Por isso, devemos elogiar sempre que possível e criticar de maneira construtiva quando houver a necessidade de ajustar o caminho a ser seguido” (CZAJKOWSKI, MÜLLER e OLIVEIRA, 2020, p.169).

“Estudos sobre motivação revelam que os feedbacks positivos, reconhecimentos e elogios, quando usados de forma adequada, são comprovadamente motivacionais, melhoram a autoestima e, sem sombra dúvidas, tornam as pessoas mais produtivas” (MISSEL, 2016, p. 149). Em contrapartida de acordo com Leme (2007, p.55),

para o mundo organizacional onde temos a pressão do tempo, acionistas, concorrências, clientes dentre outras, não dispomos de tempo suficiente para promover a mudança apenas pelo feedback positivo. A alternativa é fornecer o feedback corretivo, para que o Colaborador tenha consciência de que tal conduta é prejudicial e para evitar que o comportamento seja aplicado em situações, tarefas ou responsabilidades similares.

O feedback ou qualquer tipo de reconhecimento só fará o efeito de engajar e motivar, se dermos a moeda que aquele colaborador valoriza”(RIZZI e CIPRIANO, 2020, p. 36).

2.6 Importância e desafios do feedback no mundo corporativo

A seguir o feedback é descrito como uma importante ferramenta de gestão, como combustível para o colaborador, ele responsável pelo desenvolvimento pessoal e pela mudança de comportamento, o feedback engaja e direciona equipes. Quando aplicado corretamente e com frequência, traz grandes impactos positivos no ambiente organizacional.

“Após os diversos estudos que realizei ao longo de três décadas, concluí que a ferramenta de gestão mais potente para impulsionar as equipes a duradouras mudanças de comportamento e compatíveis com a velocidade exigida pelo mercado é a aplicação adequada das técnicas de feedback” (MISSEL, 2016, p.22).

O feedback pode ser considerado como uma ferramenta de múltiplas funções e benefícios, pois ele:

“É essencial para compreender as características do mercado, bem como para identificar as necessidades de clientes fornecedores, parceiros de negócios e equipe interna de trabalho, estreitando os relacionamentos entre as organizações e seus públicos” (CZAJKOWSKI, MÜLLER e OLIVEIRA, 2020, p.169). Conforme Lago (2018, p. 17),

todo feedback que recebemos em relação àquilo que realizamos é de essencial importância para nosso aprendizado e crescimento. Ele permite que modifiquemos nossa maneira de encarar e lidar com determinados assuntos e ideias, e para que trabalhemos com mais empenho se necessário, em busca de melhores resultados.

“O feedback é importante para gerar engajamento e motivação trazendo, dessa forma, melhores resultados”(RIZZI e CIPRIANO, 2020, p. 34).

“Muitos gestores já descobriram no feedback uma ferramenta de gestão empresarial para qualificar a equipe, alcançar a excelência da performance organizacional e incentivar o desenvolvimento profissional” (MISSEL, 2016, p.55).

Para Lago (2018, p. 19),

o feedback é um dos grandes responsáveis pelo desenvolvimento pessoal e, por consequência, para a melhoria dos processos organizacionais. É um processo interligado, pois com o crescimento profissional o indivíduo estará mais apto e com mais chances de realizar os objetivos propostos pela organização.

Para Moscovici (1997, p. 53),

no processo de desenvolvimento da competência interpessoal, feedback é um processo de ajuda para mudanças de comportamento; é comunicação a uma pessoa, ou grupo, no sentido de fornecer-lhe informações sobre como sua atuação está afetando outras pessoas. Feedback eficaz ajuda o indivíduo (ou grupo) a melhorar seu desempenho e assim alcançar seus objetivos.

Mediante Missel (2016, p. 17),

o feedback como ferramenta de gestão já é adotado em milhares de organizações no mundo inteiro por líderes que acreditam que tornarão suas empresas mais fortes, lucrativas, inovadoras, produtivas e mais bem estruturadas, para vencer as turbulências do mercado globalizado com a ajuda das pessoas que nelas trabalham.

“Pesquisas globais apontam que um bom feedback faz o outro se mover, é decisivo para gerar engajamento de direcionamento para a equipe”(RIZZI e CIPRIANO, 2020, p. 10).

Segundo Missel (2016, p. 35),

algumas dificuldades que muitos líderes enfrentam com seus funcionários podem estar relacionadas à sua incapacidade de “dar e receber bons feedbacks”, um estilo de comunicação essencial para todos os que desfrutam de perfeita saúde mental nas organizações. O sucesso ou o fracasso do método de avaliação está diretamente relacionado à forma que ele é aplicado. Cabe ao gestor construir seus alicerces, de forma que a equipe perceba os retornos como algo positivo e reconheça-os como uma prática que pode contribuir muito para a melhoria de desempenho.

Pois conforme Valcour Et al.(2019, p. 88),

saber dar feedback que vise ao desenvolvimento e estimule o crescimento é crucial, pois pode fazer a diferença entre um funcionário que contribui de modo poderoso e positivo com a organização e um funcionário que se sente diminuído pela organização e contribui muito menos. Uma única conversa pode ativar um colaborador – ou desligá-lo. Um verdadeiro líder vê o material bruto com potencial para o brilhantismo em todo profissional e cria condições para deixá-lo brilhar, mesmo quando o desafio é grande.

“Portanto, podemos concluir que se os gestores aplicarem essa ferramenta corretamente e com maior frequência, poderão aumentar substancialmente a motivação e a produtividade no ambiente empresarial” (MISSEL, 2016, p. 82).

3 METODOLOGIA

Para a realização deste trabalho, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica, aplicou-se a revisão de textos em livros digitais e físicos para embasamento deste estudo.

Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007, p.60),

a pesquisa bibliográfica procura explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em artigos, livros, dissertações e teses. Pode ser realizada, independentemente ou como parte da pesquisa descritiva ou experimental. Em ambos os casos, busca-se conhecer e analisar as contribuições culturais ou científicas do passado sobre determinado assunto, tema ou

problema.

Elaborou-se esta pesquisa descritiva de caráter qualitativo, visando apresentar a relevância do feedback, baseada nas referências teóricas publicadas de vários autores pertinentes ao tema.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Conforme descrito na introdução desta pesquisa, a fundamentação deste artigo buscou analisar o seguinte questionamento:

No mundo corporativo será o feedback essencial para o aumento da produtividade, desempenho e desenvolvimento profissional?

Este estudo também visou demonstrar, a necessidade de se aplicar feedbacks regulares juntamente com uma comunicação efetiva, no intuito de alcançar melhorias de resultados e desempenhos das equipes.

Buscou-se como desdobramento do tema, verificar a importância do feedback para o desempenho das equipes. Analisar os tipos de feedbacks e como devem ser aplicados. Compreender a importância do feedback e desafios para seu desenvolvimento nas organizações.

Segundo os autores, Lago e Missel o feedback é uma ferramenta de informação e retorno, muito conhecida dentro das organizações, com o objetivo ajudar os indivíduos em seus desempenhos profissionais. “A palavra feedback já é amplamente conhecida dentro da maioria das organizações. Significa realimentar ou dar o retorno. Nas empresas, essa ferramenta é indicada para auxiliar o desenvolvimento profissional de cada indivíduo, independentemente do seu nível hierárquico” (LAGO, 2018, p.17). “No mundo corporativo, feedback é a informação relacionada ao impacto que uma conduta ou situação exerce sobre a outra pessoa” (MISSEL, 2016, p.13).

Atualmente percebe-se que muitos gestores têm buscado aprimorar a técnica do feedback para encorajar seus liderados a melhorar e desenvolver suas habilidades e direcioná-los a cumprir sua missão dentro da empresa. Mas também se notam as dificuldades que esses líderes enfrentam, pois dentro de uma equipe cada indivíduo tem sua personalidade, valor, crença e ritmo de trabalho o que aumenta ainda mais

a necessidade de se dominar essa ferramenta para promover o alcance do resultado esperado.

Com o estudo do comportamento humano nas organizações é possível investigar o impacto dos indivíduos na empresa, e através deste conhecimento pode-se dirigir as ações destas pessoas para atingir os objetivos organizacionais. Nota-se que o feedback é capaz de guiar e estimular melhorias de comportamento, possibilitando que as organizações ajustem e moldem seus funcionários conforme os valores da empresa.

Todo e qualquer relacionamento necessita de uma comunicação clara e saudável, conforme Robbins “nenhum grupo pode existir sem comunicação” (ROBBINS, 2005, p.232).

Através da comunicação é possível fazer com que uma equipe trabalhe de forma mais alinhada com os objetivos da organização. A comunicação também é utilizada para as avaliações internas, ela é capaz de melhorar o ambiente de trabalho, motivar o engajamento, e produtividade.

Identificou-se a necessidade de uma boa comunicação entre gestores e colaboradores, saber como se comunicar é extremamente necessário no ambiente profissional, se expressar com clareza e respeito facilitam a interação entre as partes, evitando conflitos e desmotivações. Nota-se nesse processo de comunicação, o quanto o feedback precisa ser assertivo para que se mantenha as relações e ambientes saudáveis. É necessário criar essa conexão para que nos momentos de conversas difíceis e de críticas, seja possível o crescimento de todos.

O feedback também significa retorno, por isso não pode ocorrer apenas em um sentido, ou seja, do gestor para o liderado, este é o momento em que o colaborador pode expressar seu ponto de vista, sua satisfação ou sugerir ações de melhorias à empresa.

Os colaboradores não devem ter vergonha de solicitar feedbacks, é importante saber quais são os pontos falhos e no que é necessário evoluir, essa atitude só levará à melhoria de suas atividades e desempenho, pois de acordo com

Lago, “Cabe a cada indivíduo a responsabilidade pelo seu autodesenvolvimento” (LAGO, 2018, p.18). Deve-se entender que todos estão em processo de evolução e o aprendizado e o conhecimento nunca é demais.

E como é possível avaliar o nível de efetividade no trabalho?

Entendeu-se que com a avaliação de desempenho pode-se analisar e averiguar como está o desempenho individual e coletivo dos colaboradores, podendo

ser realizada periodicamente de acordo com a necessidade de cada empresa. Quando o profissional ingressa na organização ele recebe diretrizes, por isso seu desempenho tem que ser acompanhado a fim de verificar sua contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais.

A avaliação de desempenho auxilia e evidencia os pontos fortes e aqueles que precisam ser melhorados, tanto a nível individual quanto grupal, ficando mais fácil a visualização do que deve ser feito para potencializar os resultados.

A partir da análise da avaliação de desempenho, é possível formular o feedback e aplicá-lo como contribuição de melhoria, compreendeu-se que esse diálogo é fundamental para expor os pontos a melhorar e quais objetivos foram alcançados pelo colaborador, cabendo ao gestor orientar, estabelecer metas, e juntos trocarem ideias e pontos de vista a respeito do desempenho. Sem esse feedback não é possível acompanhar o processo do crescimento desse profissional, e nem o pontuar em avaliações futuras.

Notou-se que muitos gestores encontram dificuldades e acreditam ser difícil aplicar o feedback de desempenho, por isso existe a necessidade de treinamentos e programas que visem o preparo e a capacitação dos superiores.

Quanto mais capacitado o gestor estiver, melhor e mais fácil será a conversa, é importante ter argumentos fortes, e uma boa inteligência emocional. Com isto o funcionário compreenderá o que é esperado dele, dando-lhe a oportunidade de se empenhar e promover seu desenvolvimento. Compreendeu-se que com essas medidas o feedback será sempre construtivo.

Por se tratar de uma ferramenta versátil, o feedback pode fazer com que as equipes encontrem o caminho para a alta performance, com os indicadores da avaliação de desempenho, os gestores podem traçar e planejar o que deve ser feito para se alcançar o sucesso.

A constância do feedback permite a correção de problemas, impedindo que se tornem uma bola de neve, ou até mesmo que cheguem ao ponto de não ter mais como contorná-los. Entendeu-se que quanto mais continuo for esse feedback os gestores terão a oportunidade de refletir como foi o percurso, e no que deverão se dedicar nos próximos períodos.

Tem-se dentre os tipos de feedbacks, o feedback positivo e o negativo que pode ser chamado também de corretivo, de acordo com Moscovici, “todos nós precisamos de feedback tanto do positivo quanto do negativo” (MOSCOVICI, 1997, p.56).

Leme diz que o feedback positivo serve para “estimular que um comportamento adequado se repita” (LEME, 2007, p.46).

Através do ponto de vista dos autores compreendeu-se que o feedback positivo, demonstra o que se é feito adequadamente, são elogios que valorizam o trabalho desempenhado, e estimulam que o comportamento se repita.

Com o feedback positivo é possível reconhecer o colaborador e conforme Missel, “Estudos sobre motivação revelam que os feedbacks positivos, reconhecimento e elogios, quando usados de forma adequada, são comprovadamente motivacionais, melhoram a autoestima e, sem sombra dúvidas, tornam as pessoas mais produtivas” (MISSEL, 2016, p. 149). Notou-se que as pessoas são movidas à reconhecimento, e nada mais do que justo que aqueles profissionais que se dedicam, se esforçam e se comprometem com seu trabalho sejam reconhecidos pelos seus líderes.

Quanto mais motivado estiver o funcionário melhor será o seu rendimento, é importante saber se está no caminho certo. Ser valorizado estimula o crescimento profissional e ajuda a desenvolver com efetividade suas funções.

Entendeu-se que a falta desse tipo de feedback pode desestimular o colaborador, dando a impressão que seu trabalho não está sendo visto, levando também a um clima organizacional ruim.

Já o feedback negativo, conforme Leme serve para “corrigir um comportamento inadequado, com a finalidade que ele não ocorra novamente” (LEME, 2007, p. 46).

Alguns funcionários entendem o feedback apenas como crítica, por isso o feedback corretivo é considerado um grande desafio. Esse tipo de feedback deve ser dado quando a equipe ou o colaborador não alcança as metas, resultados ou seus comportamentos e atitudes estão fora do esperado.

Observou-se que um dos desafios do feedback corretivo é aplicá-lo de forma construtiva e realizar tal crítica de uma maneira motivadora. Para Halvorson “sem a consciência dos erros cometidos ninguém pode melhorar” (HALVORSON, ET AL, 2019 p.17).

O feedback não pode ser utilizado na intenção de humilhar, ofender e coagir o colaborador, e nem como forma de punição, pelo contrário a intenção é contribuir com o desenvolvimento dos funcionários.

Pode-se considerar que o feedback corretivo dá aos colaboradores a oportunidade de reflexão sobre seus comportamentos, possibilitando o aprimoramento

do que não é positivo.

Mas o que faz do feedback algo tão importante?

Dentre os mais variados benefícios apresentados nesta discussão, o feedback é descrito pelos autores como a ferramenta de gestão mais potente, capaz de levar as equipes a mudanças de comportamentos de forma duradoura, para Lago o feedback “é de essencial importância para nosso aprendizado e crescimento” (LAGO, 2018, P.17).

Sabe-se que o mercado de trabalho, tem exigido cada vez mais pessoas capacitadas, qualificadas e que alcancem a sua melhor performance. Entendeu-se que o feedback pode estimular que o trabalho seja realizado com mais empenho e consequentemente o alcance de melhores resultados.

Por fim faz-se necessário reforçar a importância da liderança no processo do feedback, segundo Missel “se os gestores aplicarem essa ferramenta corretamente e com maior frequência, poderão aumentar substancialmente a motivação e a produtividade no ambiente empresarial” (MISSEL, 2016, p.82).

Compreendeu-se que o líder de estar atento e utilizar o feedback em cada oportunidade, para se manter cada vez mais próximo de sua equipe, e engajar os colaboradores.

É importante ressaltar que o gestor precisa saber aplicar o feedback de maneira que sua equipe entenda esse retorno como algo positivo. Por isso o feedback é um processo, ou seja, um caminho, pois como dito por Rizzi e Cipriano, o feedback “faz o outro se mover” (RIZZI e CIPRIANO, 2020, p.10). E é esse movimento que faz toda diferença, ninguém pode permanecer parado, estático, sem ter ideia do que fazer e sem saber para aonde ir. Tendo em vista que muitos funcionários se perdem em suas atividades por falta de feedbacks, cabe ao líder orientar a equipe sobre o melhor caminho para se alcançar os resultados da organização.

Com isso conclui-se que a motivação e produtividade andam juntas. Quanto mais motivada estiver a equipe, maior será a produtividade e sucesso da organização, e o feedback é capaz de manter essa motivação, e quanto mais constante ele for aplicado, melhor. Isso fará com que o colaborador se sinta importante, pois irá perceber que a empresa se preocupa com seu desenvolvimento.

Portanto entendeu-se que se a técnica do feedback for bem utilizada, pode dar a chance de crescimento para esses profissionais e também a possibilidade de realizarem os objetivos da organização.

5 CONCLUSÕES

Iniciou-se este estudo com a intenção de elucidar a respeito de um tema tão atual e utilizado que é o feedback. Entendeu-se que a palavra feedback significa retorno. Pensando em esclarecer e demonstrar a importância do feedback no mundo corporativo, buscou-se através da pesquisa bibliográfica as informações para embasamento deste estudo, neste caso em livros digitais e físicos.

Com o objetivo geral inicial, em demonstrar a necessidade de se aplicar feedbacks regulares juntamente com uma comunicação efetiva, para se alcançar melhorias de resultados e desempenhos das equipes, pode-se comprovar que quanto mais frequente e contínuo for aplicado o feedback maiores serão os resultados apresentados pelos colaboradores. Sendo assim este estudo alcançou seu objetivo geral.

Pode-se observar que os objetivos específicos também foram alcançados, sendo eles: verificar a importância do feedback para o desempenho das equipes. Analisar os tipos de feedbacks e como deveriam ser aplicados. Compreender a importância do feedback e desafios para seu desenvolvimento nas organizações.

Quanto à pergunta norteadora apresentada na introdução desta pesquisa: No mundo corporativo será o feedback essencial para o aumento da produtividade, desempenho e desenvolvimento profissional? É notória a importância e relevância deste tema. Portanto foi possível identificar que o feedback é capaz manter as equipes motivadas gerando maior produtividade, permitindo também que os líderes se mantenham próximos a essas equipes direcionando-as a alcançar os objetivos da organização.

Contudo houve dificuldade em encontrar materiais disponíveis referentes ao tema, limitando esse estudo apenas a pesquisas em livros digitais e físicos.

Assim sendo como futura administradora, percebi que para o sucesso de uma organização que é movida por pessoas, faz-se necessário manter o feedback sempre ativo. Conhecer as técnicas de como aplicá-lo pode facilitar até mesmo as conversas mais difíceis. O feedback não pode ser entendido como um “bicho de sete cabeças” ele tem que ser compreendido como uma ferramenta potente e eficaz para orientar, alinhar e promover o desenvolvimento de todos.

Como continuidade desta pesquisa, sugiro um maior aprofundamento em dados que comprovem a diferença e impactos nos resultados, entre as empresas que tem a cultura de aplicar feedbacks regulares, daquelas que ainda não têm essa cultura inserida na organização.

REFERÊNCIAS

BRUNING, Camila. RASO, Cristiane. PAULA, Alessandra de. Comportamento Organizacional e Intraempreendedorismo. Curitiba: Intersaberes, 2015.

CERVO, Amado L. BERVIAN, Pedro A. SILVA, Roberto da. Metodologia científica. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. Desempenho Humano nas Empresas. Barueri: Manole, 2016.

CZAJKOWSKI, Adriana. MÜLLER, Rodrigo. OLIVEIRA, Vanderleia Stece de. Construindo relacionamentos no contexto organizacional. Curitiba: Intersaberes, 2020.

GRAMIGNA, Maria Rita. Modelo de Competências e Gestão dos Talentos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

HALVORSON, Heidi Grant. Et al. A arte de dar feedback. Rio de Janeiro: Sextante, 2019.

LAGO, Daniela do. Feedback: Receita eficaz em 10 passos. São Paulo: Intergrare, 2018.

LEME, Rogerio. Feedback para Resultados na Gestão por Competências pela Avaliação 360°. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

MISSEL, Simoni. Feedback Corporativo como saber se estou indo bem. São Paulo: Saraiva, 2016.

MOSCOVICI, Felá. Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.

RIZZI, Márcia. CIPRIANO, Zuldene. Feedback Crescendo com a Visão do Outro. São Paulo: Literare Books International, 2020.

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

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmicos

BARBARA CAROLINE RODRIGUES

EDUARDA ALEXIA WILKOSZ

MAURÍCIO DA ROSA DOMINIAKI

Artigo

PREVALÊNCIA DE EMBOLIA PULMONAR NO BRASIL
DURANTE A PANDEMIA COVID-19

Curso

BACHARELADO EM FISIOTERAPIA

Curitiba | 2020

PREVALÊNCIA DE EMBOLIA PULMONAR NO BRASIL DURANTE A PANDEMIA

Barbara Caroline Rodrigues¹; Eduarda Alexia Wilkosz¹; Maurício da Rosa Dominiaki¹; Patricia Merly Martinelli².

Autor correspondente: Eduarda Alexia Wilkosz

Patricia Merly Martinelli

Endereço: Rua Ricardo Guthier, nº01- Bairro Guaíra. Curitiba/PR. CEP: 80630-320

Telefone: +55 41 995902304

e-mail: patricia.martinelli@prof.unidombosco.edu.br

Resumo: O Coronavírus (2019-nCoV) eclodiu uma epidemia a nível global, surgiu na China, na cidade de Wuhan em dezembro de 2019. O COVID-19 pode cursar de forma assintomática ou sintomática, dentre os possíveis sintomas estão: febre, tosse seca, mialgia, perda olfativa e do paladar. Com o aumento de casos e agravamento da pandemia, manifestaram-se complicações com potencial desenvolvimento de trombose venosa ou arterial e a embolia pulmonar, pois maior parte dos pacientes internados por COVID-19 possuíam alterações nos exames laboratoriais como neutrofilias, maior número de D-dímero e linfopenia. **Materiais e Método:** Trata-se de um estudo observacional de dados secundários provenientes do banco de dados do Sistema Único de Saúde, DATASUS, através das informações registradas pelas internações hospitalares (SIH/SUS) dos casos de embolia pulmonar registrados no ano de 2020. **Resultados:** De janeiro até dezembro de 2020, foram registrados 9659 casos de internamentos por embolia pulmonar no Brasil, com prevalência de 4,56%, que variou entre os meses do ano. Ao analisar a curva da prevalência no tempo, observa-se que no primeiro semestre a prevalência diminuiu. Na segunda metade do ano a proporção de internamentos se elevou gradativamente até novembro, mês com o maior número registrado de internações por embolia pulmonar no território brasileiro. A região sul a maior prevalência (6,55%), seguida pelo sudeste (5,72%). Em contrapartida, região norte apresentou menor prevalência no mesmo período (0,64%). **Conclusão:** A prevalência da embolia pulmonar foi substancial

1 – Graduando em Fisioterapia. Curso de Fisioterapia. União Educacional UniDomBosco. Curitiba, Paraná, Brazil.

2 – Curso de Fisioterapia. União Educacional UniDomBosco. Curitiba, Paraná, Brazil.

entre os pacientes hospitalizados com Covid-19, especialmente entre aqueles com a forma grave da doença, acompanhada de divergência temporal e territorial no decorrer do ano de 2020. Compreender, monitorar e tratar as possíveis complicações presentes, como a embolia pulmonar, se faz imprescindível para entender o risco eminente, o prognóstico e mortalidade dos pacientes infectados. São necessários novos estudos que estabeleçam relação causal para fundamentar estratégias de promoção, prevenção e tratamento do COVID-19.

Palavras-chave: Embolia Pulmonar. Infecções por Coronavírus. Prevalência.

1 INTRODUÇÃO

C Em dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde, foi notificada sobre um surto de pneumonia na China, especificamente na cidade de Wuham (CRODA, 2020). O agente etiológico foi identificado, o SARS-COV-2, um vírus com ação hematológica sistêmica e alto poder de infecção e propagação, o número de casos confirmados mundialmente em outubro de 2020 foi de 40.215.950 indivíduos e 1.116.131 óbitos (OMS, 2020). No Brasil, em fevereiro de 2020 foram confirmados dois casos em São Paulo, em indivíduos regressos da Itália (OMS, 2020).

A doença causada por um novo tipo de Coronavírus, denominada de COVID-19, disseminou-se rapidamente transformando-se em uma pandemia de caráter emergencial (RACALDE, 2020). Caracterizada pela apresentação ou não de sintomas, e quando presente denota uma síndrome gripal, com perda de paladar, olfato, comprometimento de vias aéreas, febre, tosse, entre outros sintomas leves, moderados ou intensos (MAIA, 2020).

Indícios apontam que a patogenia do COVID-19 envolva um quadro de embolia pulmonar (EP), com o desenvolvimento de obstrução das artérias pulmonares por coágulos, em forma de trombos ou êmbolos (PEREIRA, 2020). Ademais, ocorre sobrecarga no sistema imunológico, com alterações hemodinâmicas, o que explica o surgimento de coágulos precedentes à embolia pulmonar (LEAL, 2020). Estudos demonstram que o COVID-19 consiste em uma doença vascular, onde o primeiro contato do vírus SARS-CoV-2 pode ser diretamente células endoteliais vasculares, com consequente lesões. Os pacientes graves evoluem com hipercoagulabilidade, marcados pela presença de elevados níveis circulantes de fatores pró-coagulantes, incluindo fator VII e fibrinogênio (VARGA et al., 2020;

PANIGADA et al., 2020; RANUCCI et al., 2020).

Os indivíduos positivos sintomáticos podem evoluir para um tromboembolismo venoso (TEV) e consequente tromboembolia pulmonar grave, marcada por coagulação intravascular disseminada (CIVD) e piora do quadro clínico para eventos tromboembólicos agudos (SOBREIRA, 2020). Independente da forma de apresentação da doença, seja ela grave ou não, recomenda-se o uso de trombofilaxia (JUNUARY, 2020).

Ao descrever o comportamento da EP na pandemia é possível demonstrar possíveis indícios para a comunidade científica e para a assistência sobre a patogenia entre possíveis coágulos formados pelos COVID-19. Assim, a pesquisa traz subsídios para alertar sobre as consequências pós-contágio e norteia implementações nos planos de tratamento e prevenção dos pacientes acometidos pela doença.

Esse estudo tem o objetivo de avaliar a prevalência de embolia pulmonar no ano de 2020 no Brasil, em indivíduos internados por meio de dados públicos, na plataforma DATASUS. Dessa forma, é possível traçar um panorama do comportamento do COVID-19 e suas repercussões na saúde da população durante a pandemia.

MATERIAIS E MÉTODOS

Estudo observacional de dados secundários, provenientes do banco de dados do Sistema Único de Saúde, DATASUS, através das informações registradas pelas internações hospitalares do Sistema de Informações Hospitalares (SIH/SUS), por meio dos registros de Autorização de Internação Hospitalar (AIH), de domínio público, disponível no link <http://tabnet.datasus.gov.br/>, no período de janeiro a dezembro de 2020 das internações por embolia pulmonar na Lista de Morbidades (CID-10). A coleta foi realizada pelo programa Tabnet, que permite a tabulação de grandes massas de dados.

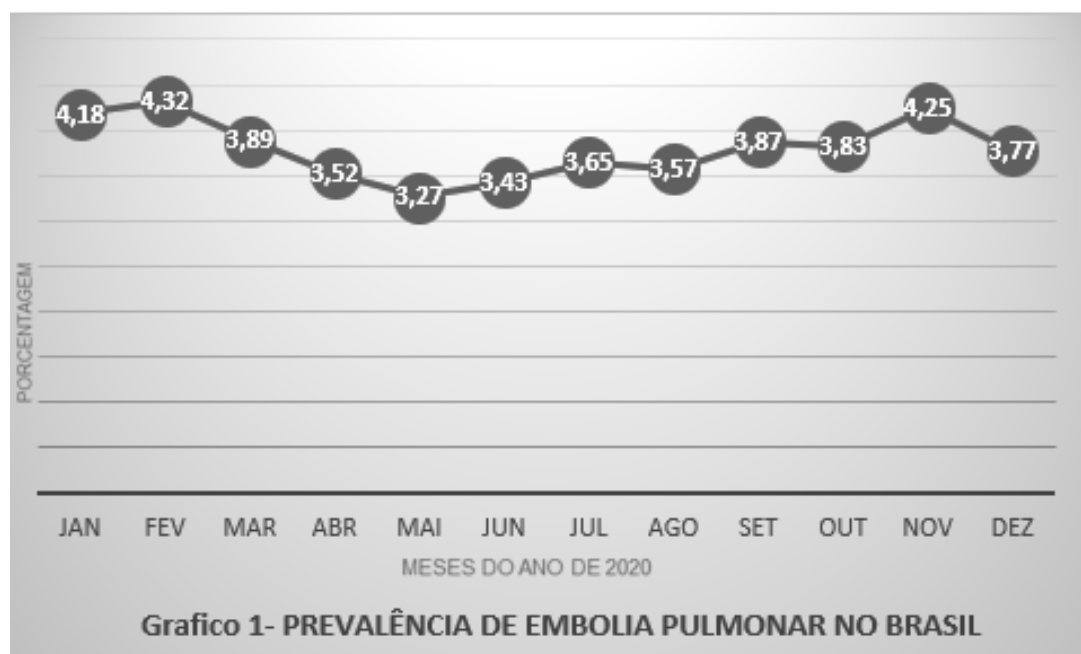
Para o cálculo da prevalência foi utilizada a fórmula: número de casos da doença/número da população, durante o mesmo período de tempo, x 1.000.000, onde o número de casos foram os indivíduos hospitalizados no Sistema Único de Saúde, em todas as regiões e unidades da federação do Brasil, no ano de 2020 e para a população a estimativa referente ao mesmo ano (211.755.692 habitantes), proveniente de dados públicos do Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa (IBGE),

uma vez que a pandemia impediu a realização do Censo Demográfico no Brasil em 2020. Os resultados foram transformados em tabelas e gráficos através do programa Excel Office, 2019.

RESULTADOS

De 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2020 foram registrados 9659 casos de embolia pulmonar internados no Brasil, resultando em uma prevalência de 4,56%. Ao analisar a prevalência de embolia pulmonar no Brasil, em relação ao tempo, é possível observar uma grande variação entre os meses do ano de 2020.

De acordo com o Gráfico 1, é possível verificar que o mês com menor prevalência de EP no Brasil foi o mês de maio (3,27%) e o que apresentou maior proporção de internações o fevereiro (4,32%), seguido de novembro (4,25%) e janeiro (4,18%). Ao se analisar a curva da prevalência no tempo, observa-se que no primeiro semestre houve uma diminuição da prevalência, quadro modificado no segundo semestre do ano em que a proporção de internamentos se eleva gradativamente até o mês de novembro, decrescendo em dezembro de 2020.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas - DPE, Coordenação de População e Indicadores Sociais - COPIS.

Ao observar a prevalência da EP no Brasil por Unidades de Federação, nos 12 dos meses do ano de 2020, verificou-se que novembro foi o mês em que mais indivíduos foram internados com diagnóstico de embolia pulmonar no território brasileiro e em suas respectivas regiões, tendo a região sul a maior prevalência de (6,55%), seguido da região sudeste, com 5,72%. Em contrapartida, a região norte apresentou a menor prevalência no mesmo período (0,64%), conforme resultados expressos na Tabela 01.

Tabela 01 – Prevalência de Autorizações de Internações Hospitalares aprovadas no Sistema Único de Saúde, por Embolia Pulmonar, de acordo com as regiões por unidades de Federação do Brasil, no ano de 2020.

Variáveis	Prevalência (%)				
	Brasil e em regiões por Unidade da Federação				
Meses	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste
Janeiro	0,85	2,31	5,31	6,06	4,90
Fevereiro	0,91	2,45	5,24	7,31	4,24
Março	0,10	2,40	4,62	6,02	4,48
Abril	0,85	1,86	4,30	5,89	3,81
Maio	0,96	1,23	0,79	6,02	3,99
Junho	0,64	1,69	4,53	5,43	3,09
Julho	0,42	1,95	4,83	5,63	3,21
Agosto	0,37	1,81	4,48	6,35	3,33
Setembro	0,48	1,81	5,22	6,12	3,99
Outubro	0,58	1,70	5,21	5,76	3,93
Novembro	0,64	1,88	5,72	6,55	3,42
Dezembro	0,64	1,39	5,15	6,32	3,51

Estimativa da população residente no Brasil em 01 de julho de 2020, total de 211.755.692 habitantes.
 Fonte: Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas - DPE, Coordenação de População e Indicadores Sociais - COPIS.

DISCUSSÃO

No ano de 2020 houve uma prevalência de 4,56% de Embolia Pulmonar no Brasil, com ampla variação entre os meses do ano, com diminuição da prevalência no primeiro semestre, seguida de uma ascensão nos meses seguintes, até seu ápice no mês de novembro (4,25%). O comportamento da prevalência de EP entre as regiões do território brasileiro variou amplamente, a maior proporção encontrada foi na região sul (6,55%), contrapondo com a menor prevalência no norte do país

(0,64%).

A prevalência de COVID-19 em 2020 no Brasil foi de 3,62%, e o mês de novembro demonstrou uma proporção de 3,73% de indivíduos contaminados (WHO, 2020). Anormalidades de coagulação estão associadas a infecção causada pelo SARS-CoV-2, dentre elas o estão o aumento dos níveis de fibrinogênio e D-dímero, tempo de protrombina modestamente prolongado, tempo parcial de tromboplastina ativado normal ou ligeiramente prolongado, contagem de plaquetas normal ou ligeiramente reduzida e perfis de tromboelastometria (VECHI; MAIA; ALVES, 2020). Este quadro, denominado hipercoagulabilidade, está presente entre os pacientes com COVID-19 e pode evoluir com o tromboembolismo venoso (TEV), englobando a EP e a trombose venosa profunda (TVP), sendo frequentes entre os pacientes hospitalizados com COVID-19, especialmente entre aqueles com quadros graves (LIU et al., 2021; MARRA, 2021). Fatores associados a uma evolução clínica ruim e consequente óbito, principalmente na presença de comorbidades (ROSSI, 2020).

Nos achados do presente estudo, a prevalência de EP foi de 4,56%. Não obstante, a presença global de eventos tromboembólicos em Unidades de Terapia Intensiva e alas gerais hospitalares descrita pelo estudo de Ying-feng et al. (2020) evidenciou uma variação entre 4% e 42%. Outro estudo realizado em 388 pacientes internados com COVID-19 verificou a presença de eventos tromboembólicos 7,7% dos casos, 30 pacientes da pesquisa foram submetidos a angiografia pulmonar computadorizada, verificando a presença de embolia pulmonar em 33% dos indivíduos (LODIGIANI et al., 2020). Lu et al. (2020) realizaram um estudo em pacientes internados e verificaram o diagnóstico de EP em 15%. Enquanto Poissy et al. (2020) descreveram a presença da EP em 20,6% da amostra, uma frequência elevada quando comparada com pacientes com infecções por influenza (7,5%) ou outras condições clínicas semelhantes (6,1%).

Diante dos achados descritos, apesar da anticoagulação profilática padrão, a ocorrência de EP pode ser explicada tanto por consequências patológicas diretas como indiretas da COVID-19, por ativação complementar, disfunção endotelial, liberação de citocinas e a presença de interações entre vários tipos de células do sangue (SARK et al., 2020).

A maior prevalência encontrada no presente estudo de EP durante a pandemia no ano de 2020 decorreu no mês de novembro (4,25%) e a menor proporção no mês de maio (3,27%). Ao verificar a prevalência de COVID-19 no mesmo ano do estudo, o mês de outubro apresentou uma prevalência de 3,01%, ascendendo em novembro (3,56%) e atingindo a maior proporção do ano em dezembro

(6,73%), no mês de maio de 2020 a prevalência era de 1,89% (SECRETARIAS ESTADUAIS DE SAÚDE, 2021).

A possível causa desta variação da prevalência de COVID-19 e de EP pode estar associada a diversos fatores, como a grande extensão territorial do Brasil, diferenças climáticas, econômicas e sociodemográficas, as medidas de quarentena e isolamento, além da flexibilização controladas pelos estados e municípios, o acesso à saúde restrito devido a superlotação do sistema público de saúde, além do tratamento oferecido, inicialmente desconhecido e ainda em processo de consolidação pela ciência (LANCET, 2020; MARSON; ORTEGA, 2020).

Quando observada a prevalência de EP nas regiões do território brasileiro, a maior proporção no sul (6,55%), contrastando com a menor no norte do país (0,64%). O Brasil é um país de medidas continentais, onde o vírus SARS-CoV-2 se disseminou diferentemente no tempo e nas regiões. Contudo, foi rapidamente se alastrando, com alta transmissibilidade e alta letalidade, pela própria fisopatogenia do COVID-19 e pela grande divergência econômica e social encontrada no país (MARSON; ORTEGA, 2020; TIBURI et al., 2021)

Os estados do sul (Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul) concentram uma das maiores proporções de população idosa. Já os estados do norte (Acre, Amapá, Amazonas, Pará, Roraima e Tocantins) apresentam a menor quantidade (IBGE, 2020). Acompanhando a longevidade da população estão as comorbidades, como diabetes, pneumopatias graves, hipertensão, obesidade, doenças cardiovasculares, entre outras (CLAUDIO et al., 2020). As principais condições de risco para complicações em idosos por COVID-19 ocorre devido ao envelhecimento do sistema imunológico coadunados ao avançar da idade e coexistência de comorbidades (TIBURI et al., 2021).

O estudo possui algumas limitações que devem ser consideradas. A presença de subnotificação de casos, implica em subestimativa dos indicadores apresentados. Outro fator importante foi a ausência da população de referência para padronização dos cálculos, uma vez que estas foram baseadas em estimativas. Diante do sobressalto da pandemia, novas pesquisas serão fundamentais para monitorar o comportamento do COVID-19 no Brasil, além do estabelecimento de diretrizes de enfrentamento equânimes, de acordo com as equidades apresentadas no extenso território nacional, respeitando as características locais, demográficas e sociais. Além do enfrentamento necessário para suprir as desigualdades presentes, principalmente ao acesso aos serviços de saúde.

CONCLUSÃO

A prevalência de embolia pulmonar foi substancial entre os pacientes hospitalizados com COVID-19, especialmente entre aqueles com forma grave da doença, acompanhada de divergência temporal e territorial no decorrer do ano de 2020. O Brasil é um dos países com maior número de casos confirmados e óbitos, com marcantes diferenças regionais.

A infecção pelo SARS-Cov-2 possui um fenótipo variável, com frequentes complicações cardiovasculares e a presença de eventos trombóticos, por mecanismos ainda não totalmente elucidados. Compreender, monitorar e tratar as possíveis complicações presentes, como a embolia pulmonar, se faz extremamente necessário para entender o risco eminente, o prognóstico e mortalidade dos pacientes infectados. Novos estudos que estabeleçam relação causal se fazem necessários para a fundamentação de estratégias de promoção, prevenção e tratamento do COVID-19.

REFERÊNCIAS

SOBREIRA Marcone Lima, MARQUES, Marcos Aêreas. A panaceia dos anticoagulantes na infecção pela COVID-19. *Jornal Vascular Brasileiro*, 2020.

ROBERTO, Gabriel Antônio, PACHECO Lucas Rossato , GUSMÃO Marília Rossini ,GABRIEL Sthefano Atique. COVID-19 e eventos tromboembólicos. *Jornal Med*, 2020. *Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgições*, 2020.

BARJUD, Marina Bucar. COVID 19, uma doença sistêmica. *Revista da FAESE*, Páginas – 50-59. São Paulo, Jun/2020.

BONI, Guilherme, SANTOS, Manoel Lopes. Fisiopatologia do tromboembolismo pulmonar. *ConScientiae Saúde*, 2009.

CARVALHO, Aroldo Prohmann, PIMENTEL, Moraes, BEREZIN, Eitan N. , COSER, Euzanete , ROCHA Maria Ângela Wanderley, MARQUES, Silvia Regina. Novo coronavírus. Departamento científico de Infectologia. 2019-2020. Disponível em < https://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/22340d-Doc-Cientifico_-_Novo_coronavirus.pdf. Acesso em:24/08/2020.

CARAMELLI, Bruno, GOTTSCHALL Carlos Antônio Mascia, BLANCHER Celso, CASAGRANDE Enio Leite, et al. *Diretriz de Embolia Pulmonar*.

Sociedade Brasileira de Cardiologia, 2004.

ISER Betine Pinto Moehlecke, SLIVA Isabella, RAYMUNDO, Vitória Timmen, POLETO Marcos Bottega, TREVISOL Fabiana Schuelter, BOBINSKI Franciane. Definição de casos suspeito da COVID-19: Uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre casos confirmados. Serv. Saúde. Jn/2020.

BARROS Bernardo Cunha Senra , MAIA Aline Barbosa , MARQUE Marcos Arêas , JUNIOR, Paulo Roberto Prette. A atuação da Angiologia e da Cirurgia Vascular na pandemia de COVID-19. Revista Col Bras. 2020.

ROCHA, César Henrique Barra, GORNE, Íris Batista Gorne, ROMUALDO. Impacto de la pandemia de COVI-19 sobre la actividad asistencial en cardiología en enfermería en España. Rec Interv Cardiol. 2020.

JASINOWODOLINSKI Dany, BALDI Mariana Marins Filisbino Bruno Guedes Pneumonia por COVID-19: um fator de risco para tromboelismo pulmonar?. Sociedade Brasileira de Pneumologia e Tisiologia, 2020.

ROSALES, Tarquino Adrián Pincay, PINEDA Boris Xavier Caballero, JIMÉNEZ, Manuel Roberto Parra, SALAZAR, Manuel Ricardo Chávez, Pineda, Melissa Katyuska Marin.. Aspectos terapéuticos del covid-19: evidencia científica sobre o uso de anticoagulantes em estospaciente. Jornal of American Health, 2020.

BRANDÃO, Simone Cristina Soares, SILVA, Emmanuelle Tenório Albuquerque Godoi Berenguer De Barros, RAMOS, Júlia De Oliveira Xavier, MELO, Leila Maria Magalhães Pessoa, SARINHO Emanuel Sávio Cavalcanti. Covid-19 imunidade, endotélio e coagulação. Câmera Brasileira do Livro, Sp, Brasil, 2020.

IOAN, Ana Maria; DURANTE López, Alejandro; MARTÍNEZ Milla, Juan, PÉREZ Calvo, César, SANTOS, Arnoldo. Tromboembolia pulmonar em la COVID-19. Revista EspCardiol, 665-667, 2020 Aug.

PAVÃO, Ana Luiza, JANOTTI Letícia , MOURA, Maria de Lourdes, GOUVÊA Carla , Grabois, Victor .. Considerações sobre o diagnóstico laboratorial da Covid-19 no Brasil. Fiocruz, 2020.

DUARTE, Phelipe Magalhães. COVID-19: Origem o novo coronavírus. Brazilian Jornal of health review, 2020.

SILVA, Daylane Fernandes, OLIVEIRA, Maria Liz Cunha. Epidemiologia da COVID-19: comparação entre boletins epidemiológico. Reports in Health Science, 2020.

LOUREIRO, Camila Melo Coelho, SERRA, Juliane Penalva Costa, LOU-

REIRO, Bruna Melo Coelho, SOUZA, Thais Dourado Matos, et al. Alterações pulmonares na COVID-19. Revista Científica Hospital Santa Izabel, vol. 4. N.2, 2020.

ISER, Betine Pinto Moeheck. Definição de caso suspeito da COVID-19: uma revisão narrativa dos sinais e sintomas mais frequentes entre os casos confirmados. Serv. Saúde, 2020.

GUIMARÃES, Reinalo. VaciaAticovid: um olhar a saúde coletiva. Ciênc. Saúde coletiva, 2020.

TEIXEIRA, Sandra. Novo Coronavírus (COVID-19: Informações básicas). Rede Bibliosus Ministério da saúde, 2020.

DIAS, Viviane Maria de Carvalho Hessel, CARNEIRO, Marcelo, MICHELIN Lessandra, VIDAL, Claudia Fernanda de Lacerda, TEIXEIRA Lucianna Auxi, et al.. Orientações aos hospitais universitário federais da rede ebserhRESPEITO DO MANEJO PROPEDEÚTICO DA INFECÇÃO PELO SARS-COV-2. Ministerio da educação, 2020.

VARGAS, Angela Ribeiro, FERREIRA, Ana Cristina Nogueira Nunes Janssem, DIANA, Pâmela Moreira Costa, ELIAZAR, Paula Maria Raia, SUASSUNA, Tarciana da Silva, et al. Protocolo de manejo clínico para o novo coronavírus. Ministério da Saúde, 2020.

NASCIMENTO, Jorge Henrique Paiter, OLIVEIRA, Gláucia Maria Moraes. COVID-19 e Estado de Hipercoagulabilidade: Uma Nova Perspectiva Terapêutica. Ponto de Vista. Arq. Bras. Cardiol. 114 (5) • Maio 2020.

LOBO, Suzana. Fenômenos tromboembólicos na covid-19. Cremesp, 2020.

GONZALO, Patricio Fatores de risco para embolia pulmonar em pacientes com COVID-19 anticoagulados na unidade de terapia intensiva submetidos à angiografia por tomografia computadorizada. Rev. bras. ter. intensiva, 2021.

JUNIOR, Ailton Carvalho Barbosa, FARIA Lívia Silva de Paula, GLORIA, Larissa Freitas Peixoto, SILVA Graziella Viana, OLIVEIRA, Paulo Henrique Ribeiro, et al. Embolia pulmonar aguda extensa como complicação de COVID-19 oligossintomática: relato de caso. Jornal Vascular Brasileiro, vol.20, 2021.

GE Huipeng, WANG, Xiufen, YUAN Xiangning, XIAO Gong, WANG Chengzhi, DENG Tianci, Yuan Qiongjing, XIAO Xiangcheng. A epidemiologia e as informações clínicas sobre COVID-19. European Journal of Clinical Microbio-

logy & Infectious Diseases volume 39 , Páginas1011–1019 (2020)

ABREU, Luiz Carlos. O caminho da humanidade na pandemia da COVID-19: a escolha do cenário realista, otimista ou pessimista. J Hum Growth Dev. 2021.

MIRO, Oscar. Pulmonary embolism in patients with COVID-19: incidence, risk factors, clinical characteristics, and outcome. European Heart Journal, 2021.

MARRA, V. N. Incidência, prognóstico e indicadores laboratoriais de tromboembolismo venoso em pacientes hospitalizados com doença coronavírus 2019: uma revisão sistemática e meta-análise. Observatório de Evidências Científicas Covid-19., 2021. Disponível em: < <http://evidenciascovid19.ibict.br/index.php/tag/embolia-pulmonar/>>

LIU, Yandong, CAI, Jiawei, WANG, Chao, JIN, JIE Jin, et al. Incidence, prognosis, and laboratory indicators of venous thromboembolism in hospitalized patients with coronavirus disease 2019: a systematic review and meta-analysis. J Vasc Surg Venous Lymphat Disord. sup. 2213-333X, v. 21, 2021.

VARGA Z, FLAMMER AJ, STEIGER P, HABERECKER M, ANDERMATT R, ZINKERNAGEL AS, et al. Endothelial cell infection and endotheliitis in COVID-19. Lancet 2020;395:1417-8.

PANIGADA M, Bottino N, TAGLIABUE P, GRASSELLI G, NOVEMBRINO C.; CHANTARANGKUL V, et al. Hypercoagulability of COVID-19 patients in intensive care unit: a report of thromboelastography findings and other parameters of hemostasis. J Thromb Haemost 2020;18:1738-42.

RANUCCI M, BALLOTTA A, Di DEDDA U, BAYSHNIKOVA E, DEI Poli M, Resta M, et al. The procoagulant pattern of patients with COVID-19 acute respiratory distress syndrome. J Thromb Haemost 2020;18: 1747-51.

LU YF, PAN LY, ZHANG WW, CHENG F, HU SS, ZHANG X, et al. A metaanalysis of the incidence of venous thromboembolic events and impact of anticoagulation on mortality in patients with COVID-19. Int J Infect Dis 2020;100:34-41.

HASAN SS, Radford S, KOW Cs, ZAIDI Str. Venous thromboembolism in critically ill COVID-19 patients receiving prophylactic or therapeutic anticoagulation: a systematic review and meta analysis. J Thromb Thrombolysis 2020;50:814-21.

LI M, GUO Q, HU W. Incidence, risk factors, and outcomes of venous

thromboembolism after oncologic surgery: a systematic review and meta-analysis. *Thromb Res* 2019;173:48-56.

LODIGIANI, C. et al. Venous and arterial thromboembolic complications in COVID-19 patients admitted to an academic hospital in Milan, Italy. *Thromb Res.* 2020 Jul; 191: 9–14.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). COVID-19 Weekly Epidemiological Update. Data as received by WHO from national authorities, as of 27 December 2020, 10 am CET. Disponível em: < Atualização epidemiológica semanal - 29 de dezembro de 2020 (who.int)>

VECHI, H. T.; MAIA, L. R.; ALVES, M. M. Embolia pulmonar aguda tardia após doença coronavírus leve 2019 (COVID-19): uma série de casos. *Rev. Inst. Med. trop. S. Paulo*, v. 1, n. 62, 2020.

POISSY J, GOUTAY J, CAPLAN M, PARMENTIER E, DUBURCQ T, LASSALLE F, et al. Pulmonary embolism in patients with COVID-19: awareness of an increased prevalence. *Circulation.* 2020;142:184-6.

ROSSI, F. H. (2020). Tromboembolismo venoso em pacientes COVID-19. *Jornal Vascular Brasileiro*, 19

SARK, Y. et al. Pulmonary embolism in patients with coronavirus disease-2019 (COVID-19) pneumonia: a narrative review. *Annals of Intensive Care.* v. 10, n. 124, 2020.

LANCET, T. COVID-19 in Brazil: “So what?”. *Lancet* (London, England). v.395 n.10235, p.1461, 2020.

MARSON, F.A.L.; ORTEGA, M.M. COVID-19 in Brazil. *Pulmonology.* V.26, n.4, p.241-244, 2020.

TIBURI, R. G. B., JUCÁ, M. C. P., de Souza Sales, M., de Sousa, A. C. G., de Souza, T. N. L., da Silva, C. G. L., & Gadelha, M. D. S. V. (2021). Coagulopatia induzida pelo estado inflamatório da infecção pela Covid-19. *Brazilian Journal of Health Review*, 4(2), 8478-8501.

SECRETARIAS ESTADUAIS DE SAÚDE. Painel CONASS (Conselho Nacional de Secretarias de Saúde) COVID-19, 2021. Disponível em: < <https://www.conass.org.br/painelconasscovid19/>>

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmicos

ANA CLAUDIA DOS SANTOS MOURÃO

SONIA BEATRIZ DOS SANTOS FRANÇA

Artigo

INCIDÊNCIA DE INCONTINÊNCIA URINÁRIA
EM MULHERES SEM DIAGNÓSTICO DE LESÃO
NEUROLÓGICA (CENTRAL E PERIFERIA)

Curso

BACHARELADO EM FISIOTERAPIA

Curitiba | 2022

INCIDÊNCIA DE INCONTINÊNCIA URINÁRIA EM MULHERES SEM DIAGNÓSTICO DE LESÃO NEUROLÓGICA (CENTRAL E PERIFERIA)

Ana Claudia dos Santos Mourão¹; Sonia Beatriz dos Santos França¹; Isabel Cristina Bini².

Ana Claudia dos Santos Mourão

Endereço: Rua Mandirituba, 2450 bloco A apto 1307, Curitiba/PR. CEP: 81.925-540

Telefone: +55 41999781546

e-mail: anasantos90@icloud.com

Sonia Beatriz dos Santos França

Endereço: Gabriel Ribeiro 760, Curitiba/PR. CEP: 81.925-620

Telefone: + 55 41997087401

e-mail: soniabeatrizfranca@gmail.com

Resumo: A perda urinária, ou as incontinências urinárias causam um impacto importante na vida das pessoas que a apresentam, esses impactos podem ser em nível de higiene, saúde e social, interferindo na qualidade de vida dessas pessoas. Objetivo: Este trabalho teve como objetivo verificar a prevalência da incontinência urinária em mulheres sem diagnóstico de lesão neurológica, (seja central e periférica) ou de doenças pré-existentes, e qual o impacto que a incontinência urinária causa na vida dessas pessoas. Metodologia: Este trabalho consistiu é uma revisão de literatura integrativa para o qual foram realizadas buscas nas bases de dados Pubmed e Lilacs, por meio dos descritores: incontinência urinária, mulheres, assoalho pélvico, fatores de risco e incidência, em artigos publicados entre os anos de 2010 a 2022. Resultados: Após a análise nas bases de dados, atingiu-se o número de 5841 (Cinco mil oitocentos e quarenta e um artigos) encontrados na literatura científica especializada. Desta seleção, 16 (dezesesseis) foram selecionados da base de dados Lilacs e 7 (sete) foram selecionados da base de dados PubMed. Nada obstante, após leitura analítica mais aprofundada de cada artigo, apenas 22 estavam direcionados,

¹ - Graduando em Fisioterapia. Curso de Fisioterapia. Centro Educacional UniDomBosco. Curitiba, Paraná, Brasil.

² - Professora Isabel Cristina Bini, Orientadora do Curso de Fisioterapia. Centro Educacional UniDomBosco. Curitiba, Paraná, Brasil.

especificamente, ao assunto abordado nesse estudo, estando dentro dos critérios de inclusão e da janela de tempo dessa pesquisa. Conclusão: Após a análise dos resultados, conclui-se que, o presente trabalho tem sua importância em identificar entre os estudos revisados da literatura com diferentes tipos de delineamento de pesquisa que, a incontinência urinária é uma afecção prevalente entre as mulheres e que afeta a qualidade de vida das mesmas, sendo importante considerar, observar e prevenir os fatores identificados como fatores de risco, para que se tenham subsídios para desenvolvimento e aplicação, sendo importante considerar uma proposta de tratamento específicos e efetivos com integralidade na atenção em saúde da mulher e com o intuito de melhorar a condição de vida dessas portadoras.

Palavras-chave: Incontinência Urinária, Mulheres, Assoalho Pélvico, Fatores de risco e Incidência.

1 INTRODUÇÃO

incontinência urinária (IU) é a perda involuntária de urina pela uretra, causando uma diminuição da qualidade de vida do indivíduo Alves et. Al, (2021) Segundo a International Continence Society (ICS), a incontinência urinária é uma situação em que ocorre a perda involuntária de urina e que é caracterizada como um problema de ordem de higiene e social. Ainda para ICS a prevalência da incontinência urinária independentemente do tipo (Esforço, Urgência ou Mista) afeta de 14% a 57% das mulheres, entre a faixa etária dos 20 aos 89 anos.

De acordo com Almeida et al, (2012), apesar dessa alta prevalência, a incontinência urinária permanece subdiagnosticada e conseqüentemente subtratada. Ainda dentro desse contexto Oliveira et al, (2011). Afirmam que, apenas 25% das mulheres afetadas procuram atendimento, e destas, menos da metade recebe tratamento. A incontinência não tratada está associada à depressão, baixa autoestima e diversos problemas que desencadeiam constrangimentos de ordem social e psicológica para o indivíduo (OLIVEIRA et al, 2011).

Existem três tipos estudados de incontinência urinária, segundo Holzschuh et al, (2019). Sendo eles, a incontinência urinária por esforço (IUE); a incontinência urinária de urgência ou hiperatividade vesical ou ainda conhecida pela literatura como Síndrome da bexiga hiperativa (IUU), e a incontinência urinária mista (IUM)

que está associada a perda involuntária de urina, tanto por urgência quanto

por esforço (MESQUITA et al, 2020).

A IUE, segundo Mesquita et al, (2020) ocorre quando a pressão intravesical supera a pressão da uretra de forma acentuada, promovendo a perda de urina. Sendo esse tipo de incontinência urinária é a de maior prevalência durante o processo de envelhecimento.

2. Objetivo:

Investigar por meio de uma revisão integrativa de literatura a relação entre a incontinência urinária em mulheres sem doenças pré-existentes e quais os fatores de risco colabora para essa situação.

Desta maneira, por meio de revisão integrativa foram consultados artigos concluídos e publicados nos meios científicos que, já abrangeram uma gama de estudos e experimentos, sendo assim de grande importância para pesquisa (GIL, AC. 2002).

3. Método

Esse trabalho tratou-se de uma revisão bibliográfica do tipo integrativa, este tipo de estudo segundo Mendes et al, (2008) pode ser definido como um método que tem como finalidade fornecer informações mais abrangentes sobre um determinado assunto ou problema estabelecendo se assim, um arcabouço de conhecimento. Os mesmos autores ainda afirmam que por meio de uma revisão bibliográfica o pesquisador pode realizar pesquisas com diversas finalidades a qual poderá ser direcionada tanto para definição de conceitos quanto para revisão de teorias e análises metodológicos dos estudos incluídos em um tema específico. (ERCOLE, et al, 2014).

O roteiro metodológico deste trabalho efetivou-se pelas etapas a seguir; a) identificação do tema e determinação da hipótese da pesquisa. b) definição de critérios de inclusão e exclusão; c) definição dos aspectos a serem extraídos dos estudos selecionados; d) avaliação dos estudos selecionados na etapa anterior; e) interpretação dos resultados; f) apresentação da revisão integrativa. (SANTOS; PONTES; OLIVEIRA, 2020).

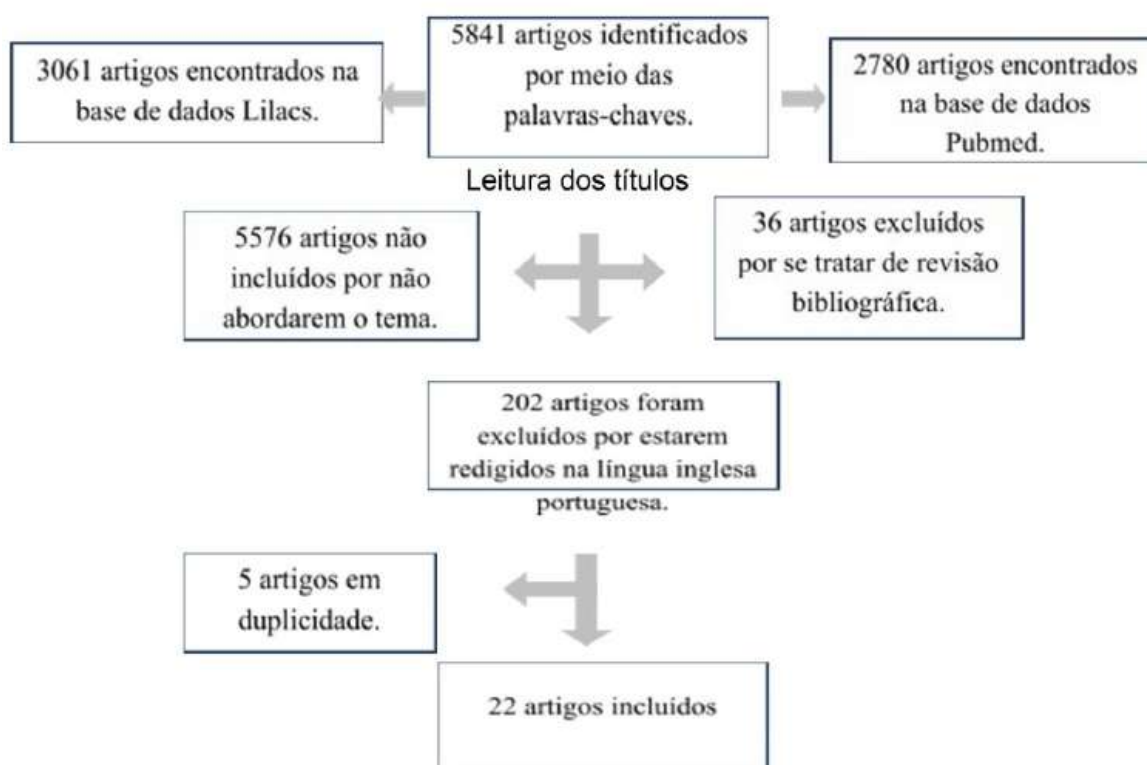
O primeiro passo para esse trabalho foi determinar os termos, palavras-chaves relacionados com a área da pesquisa no idioma de Português, sendo subsidiadas

pelos descritores em ciências da saúde DECS. Para esse trabalho utilizou-se os descritores Incontinência Urinária, Mulheres, Assoalho Pélvico, Fatores de Risco e Incidência.

Foram definidos como critérios de inclusão os estudos que estejam relacionados com o tema proposto no idioma de língua portuguesa, publicados nos últimos 12 anos que apresentassem sobre o tema incontinência urinárias e seus fatores de risco.

As pesquisas foram realizadas nas bases de dados PubMed e LILACS com data de publicação de 2010 a 2022, foram selecionados 5841 artigos (2780 encontrados na base de dados Pubmed e 3061 Lilacs) e após aplicado todos os critérios de inclusão, 202 foram excluídos por se tratarem de outro idioma, 5576 excluídos pois não falavam diretamente da incontinência urinária, 36 foram excluídos porque se tratavam de outras revisões bibliográficas, e 5 artigos estavam em duplicidade, totalizando em 22 artigos restantes.

Os critérios utilizados para a busca foram artigos primários e originais; títulos que estivessem de acordo com o objetivo do estudo, ou seja, mulheres incontinentes que não apresentam nenhum diagnóstico de lesões neurológica, central ou periférica, artigos que não faziam relação ao tema, artigos publicados anteriormente ao ano de 2010; artigos em outros idiomas; que não possuíam relação com as palavras chaves. No entanto apenas 22 foram selecionados, os quais estavam dentro dos critérios de inclusão e janela de tempo proposta deste trabalho.



Com análise das bases de dados eletrônica, com o buscador Lilacs e Pubmed, atingiu-se o número de 22 (vinte e dois) artigos encontrados na literatura.

Nada obstante, após a sistematização dos critérios de exclusão, apenas 22 estavam direcionados, especificamente, ao assunto abordado nesta revisão, estando dentro dos critérios de inclusão e da janela de tempo desta pesquisa. Os documentos encontrados estão descritos no quadro abaixo:

(Quadro 1): estudos selecionados para avaliação.

N	AUTORES	BANCO DE DADOS	REVISTA	ANO	TÍTULO	TIPO	METODOLOGIA E RESULTADO	CONCLUSÃO
1	Mesquita C.V. et. al.	Lilacs	Revista Pesqui. Fisioter. Vol. 10, Nov,2020.	2020	A prevalência da incontinência urinária em mulheres praticantes de exercícios físicos de alto impacto.	Estudo Transversal/ estudo de Caso.	O estudo de caso em questão, foi realizado com um grupo de 30 mulheres, divididas em dois grupos: Grupo 1, mulheres praticantes de exercícios físicos de alto impacto e Grupo 2, mulheres sedentárias. Foi utilizado o Pad Teste o questionário Internacional Consultation on Incontinence Questionnaire – Short Form (ICIQ-SF) para avaliação. Em ambos os grupos apresentaram IU, mas o grupo de mulheres praticantes de atividades físicas de alto impacto esse índice foi bem maior.	Com base nos métodos utilizados para esta pesquisa, concluíram que, a prática de exercícios físicos de alto impacto interfere de forma considerável na qualidade de vida dessas mulheres, podendo ocasionar danos futuros em suas rotinas diárias. Porém, vale ressaltar que neste estudo ambos os grupos apresentaram IU, indicando que outros fatores estão relacionados a perda de urina.

2	Virtuoso, Janeisa <i>et al</i>	Lilacs/Pubmed	Rev Bras. Ginecol. Obstet. 2015 Fev; 37(2): 82-6	2014	Fatores de risco para incontinência urinária em mulheres idosas praticantes de exercícios físicos	Estudo Transversal Analítico	Analisar os fatores de risco e a incontinência urinária, o estudo teve a participação de 152 idosas que foram avaliadas através de uma ficha, onde eram analisados o IMC, Circunferência da cintura, pressão arterial, diabetes, nível de atividade física foi mensurado por meio do Domínio 4 do Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ)	Constataram que, os principais fatores que contribuem para a IU são o uso de diuréticos e histórico familiar, parto e sobrepeso não tiveram evidência.
3	Alves, R.A. <i>et. Al.</i>	Lilacs	Rev. Pesqui. Fisioter. Vol. 11, Mai, 2021.	2021	Perfil clínico de mulheres com incontinência urinária de esforço em centro de referência.	Estudo transversal	O estudo foi realizado por mulheres que apresentavam diagnóstico clínico de IU por esforço, com idade entre 18 e 65 anos, acompanhada pelo CAAP entre 2014 a 2018, onde foi realizado um questionário para avaliação de alguns fatores, onde foram instruídas a realizar um diário miccional durante três dias, após a realização, foi orientado que elas realizassem o Pad Teste de uma hora para quantificar a grama da perda	A IUE impacta nos fatores mais frequentes, idade, menopausa, obesidade, hipertensão e a ingestão de café interferiu de forma leve nesse estudo.

							de urina, onde inserem o absorvente , faz a ingestão de 500 ml de água com tempo máximo de 15 minutos e se mantêm em repouso por mais 15 minutos. No restante do tempo são orientadas a simular atividades diárias, essa perda de urina foi classificada em ausência < 1, leve 1-10, moderada 10-50e grave >50	
4	Holzschuh. T. J.et.al.	Lilacs	Rev. Pesqui. Fisioter. Vol. 9, Nov, 2019.	2019	Eficácia dos cones vaginais no fortalecimento do assoalho pélvico na incontinência urinária feminina pós-menopausa: estudo de casos	Estudo de caso	Por meio do estudo de caso, foi realizado com a participação de 2 mulheres pós-menopausa, com idades de 66 e 71 anos, a avaliação funcional do assoalho pélvico das mulheres e o perineômetro. Logo em seguida, diante dos resultados obtidos, encontrado como IUE iniciou o tratamento com a utilização de cones vaginais e cinesioterapia, após o tratamento foi notário a condição positiva do aumento de força do MAP.	O plano de tratamento em mulheres pós-menopausa com IUE, com a utilização de cones vaginais, resulta em resultado benéfico no fortalecimento do AP e promovendo uma melhor QV.

5	Padiha, J. F. et. al.	Lilacs	Arq. Cienc. Saúde UNIPAR. Vol. 22, n. 1, pg. 43-48, jan/ Abr, 2018.	2018	Investigação da qualidade de vida de mulheres com incontinência urinária.	Estudo transversal	Das 85 mulheres selecionadas para participarem do estudo, apenas 44 atenderam os critérios de inclusão. Onde foi realizado um questionário para avaliar o impacto da IU na QV dessas mulheres, classificando através de pontuação, graduadas como: nenhum impacto, leve, moderado, grave ou muito grave. Nesta pesquisa foi possível observar que grandes partes das mulheres estão sobrepeso, sendo um fator de risco relevante para o desenvolvimento da IU.	A maioria apresentou resultados graves e muito graves. Porém foi sugerido que realizasse novos estudos para um resultado mais satisfatório, apontando de fato o impacto que a IU causa na vida das mulheres portadoras.
6	Higa, R. et. al.	Lilacs	Texto Contexto Enferm, Florianópolis, 2010 Out-Dez; 19(4): 627-35	2010	Vivências de mulheres brasileiras com incontinência urinária.	Método Clínico-Qualitativo	A pesquisa foi realizada através de um método clínico utilizando como base obter informações pessoais dos participantes buscando atribuir o significado da IU de forma intencional sem que tenham realizado algum tipo de tratamento por meio de busca ativa, por local de residência, profissão, se enquadrando nos critérios de inclusão. A partir desta pesquisa foi possível observar a negação que algumas mulheres enfrentam em falar da IU.	Foi possível observar como o acompanhamento psicológico, o acolhimento e a inserção e intervenção psicológica e sociais trará um resultado benéfico e satisfatório a essas mulheres, assim como um tratamento de forma precoce melhorando assim a qualidade de vida.

8	Oliveira, E. et. al.	PubMed	Rev Assoc Med Bras 2010; 56(6): 688-90	2010	Avaliação dos fatores relacionados à ocorrência da incontinência urinária feminina	Estudo caso-controle	Realizado um estudo com 253 mulheres para identificar mulheres incontinentes onde foi identificado através de um questionário sobre fatores de risco que 102 eram continentemente e 151 incontinentes, sendo em sua maioria IUE.	O estudo identificou grande número de mulheres incontinentes através de um questionário que pode demonstrar que os fatores de risco mais elevados para IU foram: idade, parto normal, parto fórceps e peso do recém-nascido e
9	Silva, A.G. Et. al.	Lilacs	Artigo Cogitare enferm. [Internet]. 2020. Disponível em: http://dx.doi.org/10.5380/ce.v25i0.68514 .	2020	Incontinência urinária em mulheres: Fatores de risco segundo tipo e gravidade.	Estudo descritivo, transversal, de abordagem quantitativa.	Foi realizada uma amostra com 30 mulheres, fazendo a utilização de um questionário dividido em quatro etapas. 1ª Etapa: consistia em perguntas pessoais. 2ª Etapa: Hábitos de vida e IMC. 3ª Etapa: Classificar os tipos de IU, através de instrumentos. 4ª Etapa: se constituiu do instrumento Incontinence Severity Index (ISI), validado para o Brasil, com o propósito de avaliar a gravidade da incontinência urinária, com duas questões a respeito da frequência e quantidade. Apresentou variações significativas quando relacionada à idade, IMC, cor de pele e outros fatores analisados	Com os resultados apresentados foi possível identificar a maior frequência sendo a IUE e os fatores de riscos identificados foi possível notar a importância da intervenção fisioterapêutica quanto a prevenção e o fortalecimento do assoalho pélvico.

10	Almeida; Machado	Lilacs	Fisioter Mov. 2012 jan/mar;25(1):55-65	2012	A prevalência de incontinência urinária em mulheres praticantes de jump	Estudo transversal quantitativo descritivo	Amostra com 32 mulheres que responderam ao questionário sobre antecedentes obstétricos e prática de atividade física. As participantes foram abordadas no término da aula de Jump e foram esclarecidas sobre o objetivo da pesquisa. Houve perda urinária em 37,5% das mulheres entrevistadas sendo elas na média de idade de 31,58 anos.	Os resultados da pesquisa identificaram que algumas mulheres incontinentes perdiam urina durante o exercício e em outras ocasiões também. Algumas mulheres tinham escape de urina durante a aula de Jump. Foi destacado também que 50% das mulheres incontinentes já tinham filhos.
11	Saboia. M. D. et al	Lilacs/ PubMed	Rev Esc Enferm USP .2017;51:e 03266	2017	Impacto dos tipos de incontinência urinária na qualidade de vida de mulheres	Estudo Transversal	Foi realizado um estudo com 556 mulheres de 22 a 89 anos que apresentavam incontinência, que responderam um questionário do impacto da QV, a pesquisa também destacou maior incidência de IUM em 62,6% IUE 31,1% e IUU 6,3% sendo IUE prevalentes em mulheres na faixa de 49 anos e de IUU acima dos 65 anos.	A maior incidência de mulheres incontinentes foi observada com IUM as quais sofrem piores índices no impacto causado na QV, em seguida está a IUE e por fim IUU.

12	Leal, L.O. et. al.	Lilacs	Fisioter. Bras ; 21(2): 197-203, Mai 16, 2020.	2020	Prevalência de incontinência urinária e perfil miccional de mulheres praticantes de Crossfit	Estudo transversal, exploratório, com abordagem quantitativa.	O estudo foi realizado por 40 mulheres praticantes de Crossfit em diferentes academias, os critérios de inclusão foram ser maior de 18 anos sem sinais ou sintomas de menopausa. Os critérios de exclusão foram gestantes, diabéticas, antecedente de cirurgia uroginecológica prévia e presença de infecção urinária no momento da avaliação.	Após a análise, conclui-se que, as praticantes de Crossfit relataram perda urinária e urge-incontinência durante a prática. E a atenuação deste número se dá, ao fato de se tratar de um grupo de mulheres jovens, maioria nulíparas e iniciado a modalidade recentemente.
							Foi aplicado um questionário investigativo para avaliar se havia presença de IU ou sintomas relacionados a micção. Após a análise, a maioria (89,5%) não apresentou vazamento, (10,5%) relataram perda urinária antes de chegar ao banheiro, (5,3%) sensação de que a bexiga não esvaziou e (5,3%) demora ao iniciar a micção.	

							Durante a prática do Crossfit (7,9%) apresentaram incontinência atlética durante o exercício.	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

13	Menezes. G. M. D. et al.	Pubmed	Rev Gaúcha Enferm.2012 mar;33(1):100-8.	2012	Queixa de perda Urinária: um problema silente pelas mulheres	Estudo Tranversal	O estudo foi realizado por 168 mulheres cadastradas no Sistema de Informação da Atenção Básica relativo à Hipertensão e Diabetes (HIPERDIA), o objetivo deste estudo foi identificar a relação da IU com essas patologias e outros fatores de risco como; idade, trauma do soalho pélvico, fatores hereditários, raça, menopausa, obesidade, doenças crônicas, uso de alguns simpático-miméticos e parasimpaticolíticos, constipação, tabagismo, consumo de cafeína e exercícios intensos na região abdominal.	Após a aplicação dos questionários, a hipertensão e a Diabetes relataram alta prevalência no programa formado por essas mulheres, A partir dos dados coletados não houve associação da UI relacionado com os demais fatores de risco. Sendo a escolaridade a única variável estatisticamente significativa para o aparecimento de queixas urinárias relacionadas à IU.
----	--------------------------	--------	---	------	--	-------------------	--	--

14	Faria A. C. et al 2015	PubMed/ Lilacs	Rev Bras Ginecol Obstet. 2015; 37(8):374-80	2015	Impacto do tipo de incontinência urinária sobre a qualidade de vida de usuárias do Sistema Único de Saúde no Sudeste do Brasil	Estudo Transversal	Foi realizado um estudo com 181 mulheres com queixa de IU, que foram separadas em 3 grupos, o grupo 1 se referia a mulheres com IUE, o grupo 2 IUU e o grupo 3 IUM. Essas mulheres responderam a um questionário de QV onde procuravam identificar os fatores que mais impactavam na população atingida pela IU, dentre eles: limitações de atividade diárias, limitações físicas, limitações sociais etc.	Foi evidenciado neste estudo que a maior incidência de impactos negativos na QV das mulheres estava relacionadas a IUM, cerca de 80% das mulheres apresentavam sobrepeso ou eram obesas, 71,8% tinham alguma comorbidade como hipertensão e diabetes e 53,0 eram idosas, acima dos 60 anos. Portanto as mulheres com IUM relataram piores escores no impacto sobre a QV pois a imprevisibilidade da IU em domicílio ou em vários ambientes que frequentam é constrangedora e justificam os resultados.
15	Pivetta H. M. F. et. al 2009	Lilacs	Revista Fisioter. Bras;11(1):9-13, jan.-fev. 2010	2009	A incontinência urinária no universo feminino: incidência e qualidade de vida	Abordagem descritiva	O estudo foi realizado junto ao campo de atuação dos cursos da área de saúde da UNIFRA os critérios de inclusão foram mulheres, acima de 12 anos com queixa de perda urinária, foi aplicado questionário. O King's Health Questionnaire (KHQ), dentre as mulheres entrevistadas eram nulíparas, 10,35% eram primíparas, 73,56% eram múltiparas e 1,15% das mulheres eram gestantes. No total foram investigadas 790 mulheres, onde 174 apresentaram perda urinária sendo caracterizada pela de esforço (22,02%).	Os objetivos desta pesquisa evidenciou-se que a IU acomete mulheres de diferentes faixas etárias e a sua incidência vem aumentando significativamente. Na região investigada esses índices mostraram-se relevantes, uma vez que muitas mulheres queixaram-se de perda involuntária de urina.

16	Delarmelindo R. C. A. Et. al, 2013	Pubmed	Rev Esc Enferm USP 2013; 47(2):296-303 www.ee.usp.br/reeusp/	2013	Estratégias de enfrentamento da incontinência urinária por mulheres	Pesquisa qualitativa	A pesquisa teve início após a aprovação de Comitê de Ética em Pesquisa (OF 048/06) e obtenção de consentimento livre e esclarecido para participação no estudo de mulheres adultas e idosas com diagnóstico médico de IU, cadastradas em uma Clínica de Fisioterapia instalada no campus da Universidade do Sagrado Coração.	Após tentativas frustradas com o tratamento conservador, não esbarrou somente na falta de condição clínica, por fim, seriam necessárias políticas públicas voltadas à saúde da mulher, com intervenções mais incisivas acerca da prevenção e da reabilitação da IU, cabendo aos órgãos formadores de profissionais da saúde constituir competências para que eles possam contribuir com a resolubilidade de uma doença de grande impacto, principalmente na vida de mulheres.
							Foi escolhido mulheres com faixa etária acima de 40 anos e que já vinham sendo atendidas na clínica de Fisioterapia. Diante do estudo realizado foi perceptível notar a tristeza ao se verem dependente de estratégias paliativas, por meio de tratamento conservador e sem esperança de reabilitação por meio de tratamento cirúrgico, por não ter condição clínica para tal ou por descrédito do profissional médico sobre a efetividade desse tratamento.	

17	SILVA, Juliana et al, 2017	Pubmed	Rev Esc Enferm USP - 2017;51:e03209	2017	Fatores associados à incontinência urinária em mulheres submetidas ao exame urodinâmico*	pesquisa quantitativa, do tipo transversal.	A pesquisa foi realizada entre mulheres com IU atendidas em um Centro de Diagnóstico e Tratamento Urológico, no município de São José do Rio Preto, São Paulo. A amostra foi constituída por 150 mulheres com IU em avaliação urodinâmica, selecionadas por amostra não probabilística por conveniência, incluindo-se as primeiras 30 mulheres que realizaram o EUD, a cada mês, entre os meses de maio e setembro de 2013. Adotaram-se como critério de inclusão ser mulher com idade a partir de 18 anos, fora dos períodos gestacional e puerperal, sem déficit cognitivo e que aceitaram participar do estudo, depois da orientação sobre a pesquisa e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Excluíram-se aquelas menores de 18 anos e incapazes de ler e responder o questionário.	A partir da pesquisa realizada e o perfil das mulheres participantes deste estudo sugere que a prevenção e o controle da IU sejam implementados por meio de orientações sobre o impacto das modificações no estilo de vida, melhor controle dos agravos de saúde e práticas de fortalecimento dos músculos do assoalho pélvico.
----	----------------------------	--------	-------------------------------------	------	--	---	--	---

18	Pedro A. F. et al. 2011	Lilacs	Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog. (Ed. port.)	2011	Qualidade de vida de mulheres com incontinência urinária	pesquisa descritiva e exploratória	A pesquisa foi realizada entre Julho e Dezembro de 2008 em mulheres que apresentavam queixa de IU, atendidas no ambulatório de urologia de um hospital de ensino de São José do Rio Preto, SP. 43 mulheres com IU consentiram em participar do estudo. Entre os dados sociodemográficos obtidos nesta pesquisa constatou-se que a idade média das mulheres era de 50,7 anos, prevalecendo a faixa etária de 60 anos ou mais (32,6%), 25 (58,1%) eram casadas, 39 (90,7%) tinham 1 ou mais filhos, 21 (48,2%) possuíam trabalho remunerado, 4 (9,30%) eram aposentadas, 1 (2,3%) estava desempregada e as restantes eram "do lar" e 29 (67,4%) tinham escolaridade de 1o grau incompleto. Em outras pesquisas, com avaliação de dados sociodemográficos de mulheres com IU, verificou-se	Após esta pesquisa foi possível identificar que a IU vem afetando em muitos aspectos a qualidade de vida dessas mulheres, tendo alto grau de queixa e repercussão, acarretando prejuízos na interação social, evidenciando a necessidade de intervenção profissional adequada na unidade.
----	-------------------------	--------	---	------	--	------------------------------------	--	--

							idade média variada, como de 49,2 anos (2), de 43 anos (11), de 67 anos (17) e entre 45 e 60 anos (18). No Brasil, a prevalência de queixa por IU é após os 41 anos e entre 30 e 50% das mulheres não relatam a IU durante uma consulta médica.	
19	Oliveira E. et. al, 2010.	Pubmed	Rev Bras Ginecol Obstet. 2010; 32(9):454-8	2010	Influência do índice de massa corporal na incontinência urinária feminina.	clínico transverso	Foi selecionado 65 mulheres com diagnóstico de IU atendidas entre Janeiro e Julho de 2008 no Hospital Estadual Mário Covas, instituição vinculada à Faculdade de Medicina do ABC (FMABC). Como critérios de inclusão foram estabelecidos: diagnóstico urodinâmico de IU e a capacidade de ler, compreender e responder a um questionário. As pacientes foram divididas em três grupos: Grupo I (pacientes com IMC entre 18 e 25 kg/m²); Grupo II (pacientes com IMC entre 25 e 30 kg/m²) e Grupo III (pacientes com IMC>30 kg/m²).	O estudo buscou estabelecer a relação entre o índice de IMC e a IU. Entretanto, por meio dos parâmetros utilizados, foi incapaz de demonstrar qualquer relação. Mesmo havendo estudos, em pacientes com sobrepeso e obesidade, a severidade da incontinência seja maior. Os efeitos de uma dieta de baixa caloria e de exercícios físicos foram avaliados em 64 mulheres incontinentes, e observou-se que a diminuição de pelo menos 5% do IMC associou-se com a redução nos valores registrados no pad test (diferença média de 19 g; p<0,001) e melhora nas medidas de qualidade de vida.

							Todas as pacientes também foram submetidas ao estudo urodinâmico. O valor da pressão de perda (VLPP) e a presença de contrações não inibidas do músculo detrusor (CNI) foram registrados. Adicionalmente, alguns dados da anamnese, como a presença de noctúria, enurese, urgência e urge-incontinência, foram também correlacionados ao IMC.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

20	Bortoletto, J. C et. al, 2021.	Lilacs	Artigo Original Femina 2021;49(5): 300-8	2021	Fatores associados à incontinência urinária em mulheres pós-parto	Estudo de corte transversal	O presente estudo foi realizado com 120 mulheres que tiveram parto no Hospital da Mulher "Prof. Dr. José Aristodemo Pinotti" – Centro de Atenção Integral à Saúde da Mulher (CAISM)/Universidade Estadual de Campinas (Unicamp). Os critérios de inclusão foram mulheres que tiveram parto no serviço há 12 a 18 meses prévios à pesquisa. Foram excluídas mulheres que estivessem grávidas no momento da pesquisa, com antecedente referido de infecção urinária de repetição, problemas neurológicos ou musculares e com antecedentes de cirurgias	Metade das mulheres apresentou IU no pós-parto, porém os sintomas foram leves e não houve diferença na gravidade desses sintomas após parto vaginal, cesárea eletiva ou cesárea após trabalho de parto. A presença de perda urinária durante a gestação foi fator de risco para IU e IUE; a idade (>30 anos) esteve associada à IU e o parto vaginal (≥ 1), à IUE. A IU e a IUE são muito prevalentes após 12-18 meses do parto, porém sem diferenças com relação ao parto vaginal ou cesárea prévios. Perda urinária durante a gestação e idade maior que 30 anos são fatores de risco para IU e IUE no pós-parto. A gravidade da perda urinária está associada
----	--------------------------------	--------	--	------	---	-----------------------------	---	--

						perineais prévias e gestação gemelar. Foi realizado contato com 429 mulheres, somente 120 aceitaram participar do estudo, a média de idade foi de 28,1 ($\pm 6,9$) anos; 51,7% tinham idade entre 20 e 29 anos.	também a perda durante a gestação e maior índice de massa corporal.
						A prevalência de IU foi de 52,5% e a de incontinência urinária de esforço (IUE), de 40%, sem diferença com relação ao tipo de parto ($p = 0,945$ e $0,770$) Ao avaliarmos a gravidade da IU, a maioria apresentava IU leve (80%); 52,4% relataram IU na frequência de uma vez por semana. Não houve diferença nas médias dos questionários de IU (ICIQ-SF) e sintomas vaginais e sexuais e qualidade de vida (ICIQ-VS) entre os tipos de parto.	

21	Moccellin A. S. et al, 2014	Lilacs	Rev. Bras. Saúde Matern. Infant., Recife, 14 (2): 147-154 abr./jun., 2014	2014	Incontinência urinária na gestação: implicações na qualidade de vida	Estudo observacional transversal	O presente estudo foi realizado no período Julho/2012 a Outubro/2013. Para um poder do teste de 0,90 e erro alfa de 5%, sugeriu-se uma amostra de 15 gestantes para cada grupo (gestantes com e sem sintomas miccionais). Desenvolvido em duas Unidades de Saúde da Família do município de Aracaju/SE. Foi realizado com gestante com idade entre 18 e 40 anos, índice de massa corporal (IMC) pré-gestacional considerado normal, 8 idades gestacional de até 28 semanas, gestação de risco habitual e feto único e que estivesse em acompanhamento pré-natal. Os critérios de exclusão do estudo foram: déficit cognitivo que impedisse o entendimento do projeto, uso de drogas ilícitas, tabagismo e etilismo. Os pesquisadores tiveram acesso a 40 gestantes que respeitavam os critérios de inclusão e exclusão. Optaram por avaliar todas as	Este estudo permitiu concluir que os sintomas miccionais provocaram um impacto negativo na QV das gestantes, com piora da percepção geral de saúde e impacto da incontinência ao final da gestação. Outros fatores como o suporte social e emoções também podem prejudicar a QV durante a gestação, independente da queixa urinária.
----	-----------------------------	--------	---	------	--	----------------------------------	---	---

							gestantes que foram distribuídas em 15 com sintomas miccionais e 25 sem sintomas miccionais.	
22	Leroy L. S. et. al, 2016	Pubmed	Rev Esc Enferm USP - 2016;50(2): 200-207	2016	Fatores de risco para incontinência urinária no puerpério	estudo caso-c ontrole	Foram avaliadas mulheres com até 90 dias pós-parto que compareceram ao Ambulatório de Obstetrícia de um hospital público terciário e de ensino, do interior do estado de São Paulo, Brasil, para consulta de revisão pós-parto. As mulheres foram divididas em dois grupos: puérperas incontinentes (PI) e puérperas continentas (PC). Para classificá-las como continentas ou incontinentes foram utilizadas as questões 3 e 4 do International Consultation on Incontinence Questionnaire – Short Form (ICIQ-SF), validado em português (18), estas questões avaliam a frequência e a quantidade de perda urinária, respectivamente, permitindo identificar se a pessoa apresenta ou não IU. No total, 441 mulheres foram entrevistadas. Destas, 97 foram excluídas por não atenderem aos critérios de seleção do estudo. Assim,	A maior parte das mulheres relatou perda urinária em pequena quantidade, diversas vezes ao dia ao tossir ou espirrar. Verificou-se também que a IU se iniciou na gestação e permaneceu no puerpério. Presença de IU na gestação, multiparidade, idade gestacional no parto maior ou igual a 37 semanas e constipação foram fatores de risco para IU no puerpério. No grupo de puérperas estudado, a IU de esforço foi a mais frequente.

							4 do International Consultation on Incontinence Questionnaire – Short Form (ICIQ-SF), validado em português (18), estas questões avaliam a frequência e a quantidade de perda urinária, respectivamente, permitindo identificar se a pessoa apresenta ou não IU. No total, 441 mulheres foram entrevistadas. Destas, 97 foram excluídas por não atenderem aos critérios de seleção do estudo. Assim,	
							344 mulheres foram incluídas neste estudo (77 casos e 267 controles). O total de participantes apresentou média de idade de 25,9±7,7 anos (variando de 13 a 45 anos) e tempo médio de puerpério de 52,3±12,0 dias (variando de 12 a 87 dias). A maioria era de cor não branca (65,7%), ou seja, eram pardas ou negras	

Legenda: IU: Incontinência Urinária; IUE: Incontinência Urinária de Esforço; IUM: Incontinência urinária Mista; DEI: Deficiência Esfinteriana Intrínseca; HU: Hipermobilidade Uretral; ID: hiperatividade detrusora ou Instabilidade do Músculo Detrusor; MAP: Musculatura do Assoalho Pélvico; QV: Qualidade de vida; CAAP: Centro de Atenção ao Assoalho Pélvico;

1. Discussão:

Analisar e estudar os diversos fatores predisponentes que envolvem a incontinência urinária é de grande importância, pois à medida que pesquisamos podemos identificar fatores desconhecidos que facilmente são encontrados nessa população mais atingida. Identificamos em relação a idade, as mulheres que mais apresentam incontinência urinária sem ter alteração ou lesão neurológica periférica central possui a faixa etária acima de 65 anos. Oliveira et al (2010), corrobora com o estudo de Almeida e Machado (2012), que relata o aumento de IU em mulheres mais velhas, principalmente quando está associada a exercícios extenuantes e que favorece pressões constantes sobre os músculos do Assolho Pélvico. Ainda que a relação de envelhecimento seja definida como alto fator de risco para IU, hoje encontramos na literatura que as mulheres jovens estão sendo vítimas cada vez mais frequentes, Mesquita et al, (2020). Embora existam maior relação de IU vivenciada por mulheres idosas, os autores Silva et al, (2021); Carvalho et Al, (2020) e Higa, et al, (2010) destacam a grande ocorrência de IU na população com idade inferior a 48 anos. Este aumento também está relacionado a um dos principais fatores de risco, que compete à pressão intra-abdominal, como espirros, tosses e exercícios de alto impacto pois favorecem o desequilíbrio entre a pressão intravesical e intra uretral, resultando em um stress sobre o assoalho pélvico, o que condiciona o enfraquecimento do períneo (MESQUITA et al, 2020).

Em análise entre os tipos de IU, em pesquisas realizadas pelos autores (Cavenaghi et al, 2020; Carvalho et al, 2020; Silva et al, 2021 e Menezes et al, 2012) apontam o predomínio da IUE como a mais frequente entre as mulheres, quando comparada aos outros tipos de IU como a IUU e IUM. Em discordância, Saboia et al, (2017) destaca uma incidência maior de mulheres com IUM sendo 62,6 % em sua pesquisa realizada com 556 mulheres, em seguida a IUE 31,1% e por fim IUU 6,3%. Um outro estudo de Faria et al, (2015) também revela que em um grupo de 181 mulheres a queixa mais prevalente se referia na IUM cerca de 60,0%.

Almeida et al, (2012) em seu trabalho demonstrou que a IU é uma disfunção multifatorial, que apresentam como fatores de risco, a idade avançada, menopausa, parto vaginal, constipação intestinal, raça branca, obesidade, cirurgias ginecológicas, Hipertensão Arterial, Diabetes Mellitus, Doenças Vasculares, Enurese na infância, e foi relacionado a prática de esportes de impacto como corrida, Jump e Cross Fit.

Em relação à prevalência de IU, Faria et al, (2015) diz que, as mais comuns são a hipertensão e diabetes as mais comumente encontradas na literatura. Segundo seu estudo, cerca de 71,8% do número total de mulheres participantes da pesquisa, apresentavam uma dessas comorbidades. Em concordância com o estudo apresen-

tado por Menezes et al, (2012) afirma que, 69,6% das mulheres apontaram os escores elevados dessas patologias (hipertensão e diabetes). Esse estudo demonstrou uma alta prevalência dessas comorbidades na amostra realizada, portanto, para região considera-se que esse seja um problema de Saúde Pública.

O mesmo estudo considerou ainda a obesidade como sendo um dos fatores de risco para IU, porém neste trabalho não foi encontrado relação significativa com a prevalência de IU, divergindo com Faria et al, (2015) que afirma que 80% das mulheres incontinentes estavam acima do peso ou eram obesas pelo referencial IMC (Índice de Massa Corporal).

Em relação a menopausa ser considerada um fator de risco Holzschuh; Sudbrack, (2019) evidenciaram em seu estudo que a mesma é um fator de risco para os sintomas de IU, pois nesse período ocorrem alterações hormonais como diminuição dos níveis de estrogênio, que acarreta a diminuição do trofismo e da vascularização dos músculos do assoalho pélvico, tornando as fibras menos elásticas e vulneráveis a possíveis estresses gerado na região. Este resultado foi corroborado pelo estudo de Alves et al, (2021) que em sua amostra identificou que 52,4% do número total de mulheres participantes com IU estavam na menopausa, apontando a IUE como o tipo mais frequente.

Em relação ao número de gestações e via de parto, Virtuoso et al, (2014) correlaciona mulheres com maior número de partos normais como as que apresentam maior incidência de IU. Já Bortoletto et al, (2021) cita que a via de parto, seja ela, vaginal, cesáreo eletivo ou com trabalho de parto não faz diferença na prevalência de IU nas mulheres atingidas, contudo segundo o autor as mulheres que realizam parto via vaginal apresentam sintomas mais significativos quando comparadas às mulheres que fizeram parto cesáreo. Em relação a etnia Oliveira et al (2010) descreve que a raça branca é a mais suscetível a desenvolver IU do que as mulheres afrodescendentes.

Outro fator relacionado com IU encontra-se a constipação intestinal por estar associado a pressão e sobrecarga no períneo, principalmente após dias sem conseguir evacuar (LEROY et al, 2016) o mesmo autor salienta que o reto e o aparelho urinário estão intimamente próximos, a disfunção de um pode levar o outro a disfunção.

Para essa pesquisa, relacionamos os principais fatores de risco de IU abordados por diversos estudos, cada um trouxe informações importantes que puderam contribuir para esclarecer melhor o assunto e conhecimento para a população.

2. Conclusão

A realização deste trabalho ressaltou que a Incontinência Urinária Feminina afeta a qualidade de vida das mulheres acometidas por este problema. Desta forma evidenciando a importância de conhecermos os fatores de riscos pré existentes, bem como outros hábitos diários que possam contribuir para o desenvolvimento da IU. Porém torna-se importante que outras pesquisas sejam realizadas e os profissionais da saúde possam ter um olhar mais abrangente em relação às perdas urinárias, para que espaços à saúde da mulher não sejam vistos somente como um campo isolado de tratamento, mas como uma medida de prevenção a saúde.

Portanto sugerimos que novos trabalhos sejam realizados em relação a estes fatores predisponentes de acordo com os tipo de IU, pois a proposta de um tratamento específico para cada tipo de IU acarretará em um plano de tratamento mais eficaz, visando diminuir essa incidência.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, P. P.; MACHADO, L. R. G.; Prevalência de incontinência urinária em mulheres praticantes de jump. *Fisioter. Mov.* Curitiba, v. 25, n. 1, p. 55-65. jan/mar, 2012.
- ALVES, R. A.; MACHADO, M.; MOURA, T.; Perfil clínico de mulheres com incontinência urinária de esforço em centro de referência. *Rev. Pesqui. Fisioter.*, Salvador, 2021 Maio;11(2):351-360.
- BORTOLETTO, J. C.; JULIATO, C. R. T.; BRITO, L. G. O.; ARAUJO, C. C.; Fatores associados à incontinência urinária em mulheres pós-parto. *FEMINA* 2021;49(5):300-8.
- DELARMELINDO, R. C. A.; PARADA, C. M. G. L.; RODRIGUES, R. A. P.; BOCHI, S. C. M.; Estratégias de enfrentamento da incontinência urinária por mulheres. *Rev Esc Enferm USP*. 2013; 47(2):296-303.
- FARIA, C. A.; MORAES, J. R.; MONNERAT, B. R. D.; VEREDIANO, K. A.; HAWERROTH, P. A. M. M.; FONSECA, S. C.; Impacto do tipo de incontinência urinária sobre a qualidade de vida de usuárias do Sistema Único de Saúde no Sudeste do Brasil. *Rev Bras Ginecol Obstet*. 2015; 37(8):374-80.
- HIGA, R.; RIVORÊDO, C. R. S. F.; CAMPOS, L. K.; LOPES, M. H. M.; TURATO, E. R. Vivências de mulheres brasileiras com Incontinência Urinária. *Texto Contexto, Enferm*, Florianópolis, 2010 Out-Dez; 19(4) 627-35.
- HOLZSCHUH, J.; SUDBRACK, A.; Eficácia dos cones vaginais no fortalecimento do assoalho pélvico na incontinência urinária feminina pós-menopausa: estudo de casos. *Rev. Pesqui. Fisioter.*, Salvador, 2019 Novembro;9(4):498-504.
- LEAL, L. O.; SANTOS, M. A.; SANTOS, N. M. F.; BRAGA, L. M.; NUNES, K. C. F.; Prevalência de incontinência urinária e perfil miccional de mulheres praticantes de Crossfit. *Fisioterapia Brasil* 2020;21(2):197-203.

LEROY, L. S.; LUCIO, A.; LOPES, M. H. B. M.; Fatores de risco para incontinência urinária no puerpério. *Rev Esc Enferm USP*. 2016;50(2):200-207.

MENDES, K.D.S., SILVEIRA, R.C.C.P., GALVÃO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. *Texto Contexto Enferm*, Florianópolis, Out-Dez; 17(4): 758-64, 2008.

MENEZES, G. M. D.; PINTO, F. J. M.; SILVA, F. A. A.; CASTRO, M. E.; MEDEIROS, C. R. B.; Queixa de perda urinária: um problema silente pelas mulheres. *Rev Gaúcha Enferm.*, Porto Alegre (RS) 2012 mar;33(1):100-8.

MESQUITA, V. C.; ARAGÃO, M. I. C.; CORREIA, S. A.; PEREIRA, A. S.; A prevalência da incontinência urinária em mulheres praticantes de exercícios físicos de alto impacto. *Rev. Pesqui. Fisioter.*, Salvador, 2020 Novembro;10(4)634 - 641.

MOCCELLIN, A. S.; RETT, M. T. DRIUSSO, P.; Incontinência urinária na gestação: implicações na qualidade de vida. *Rev. Bras. Saúde Matern. Infant.*, Recife, 14 (2): 147-154 abr. / jun., 2014.

OLIVEIRA, E. LOZINSKY, A. C.; PALUS, C. C.; RIBEIRO, D. D. M.; SOUZA, A. M. B.; BARBOSA, C. P.; Influência do índice de massa corporal na incontinência urinária feminina. *Rev Bras Ginecol Obstet*. 2010; 32(9):454-8.

OLIVEIRA, E.; ZULIANI, L. M. N.; ISHICAVA, J.; SILVA, S.V.; ALBUQUERQUE, S. S. R.; SOUZA, A. M. B.; BARBOSA, C. P.; Avaliação dos fatores relacionados à ocorrência da incontinência urinária feminina. *Rev. Assoc. Med. Bras* 2010;56(6): 688-90.

PADILHA, J. F.; SILVA, A. C.; MAZO, G. Z.; MARQUES, C. M. G. Investigação da qualidade de vida de mulheres com incontinência urinária. *Arq. Cienc. Saúde UNIPAR*, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 43-48, jan./abr. 2018.

PEDRO, A. F.; RIBEIRO, J.; SOLER, Z. A. S. G.; BUGDAN, A. P.; Qualidade de vida de mulheres com incontinência urinária. *SMAD, Rev. Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog.* (Ed. port.) maio-ago. 2011;7(2):63-70

PIVETTA, H. M. F.; BRAZ, M. M.; BONHEN, A.; RIGODANZO, H.; ZIEGLER, N.; ZAMBON, M.; A incontinência urinária no universo feminino: incidência e qualidade de vida. *Fisioterapia Brasil*, v.11, n.1, Jan/Fev,2010.

SABOIA, D. M.; FIRMIANO, M. L. V.; BEZERRA, K. C.; NETO, J. A. V.; ORIÁ, M. O. B.; VASCONCELOS, C. T. M.; Impacto dos tipos de incontinência urinária na qualidade de vida de mulheres. *Rev. Esc. Enferm USP*. 2017;51:e 03266.

SILVA, A. G.; CARVALHO, R. R. C.; FERREIRA, S. A.; VALENÇA, M. P.; FILHO, J. C. S.; SANTOS, I. C. R. V.; Incontinência urinária em mulheres: fatores de risco segundo tipo e gravidade. *Cogitare enferm*. 25: e 68514, 2020.

SILVA, M. F.; COSTA, R. P.; OLIVEIRA, C. M.; MOREIRA, S.; A incontinência urinária em mulheres praticantes de exercício recreativo: um estudo transversal. *Acta Med Port*, 2021 Nov;34(11):724-732.

SILVA, J. C. P.; SOLER, Z. A. S. G.; WYSOCKI, A. D.; Fatores associados à incontinência urinária em mulheres submetidas ao exame urodinâmico. *Rev Esc Enferm USP* · 2017;51:e 03209.

VIRTUOSO, J. F.; MENEZES, E. C.; MAZO, G. Z.; Fatores de risco para incontinência urinária em mulheres idosas praticantes de exercícios físicos. *Rev Bras Ginecol Obstet*, 2015; 37(2):82- 6.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmicos

CAMILE DIAS GEHLEN

DAVID BRENO SOUZA ARAÚJO

MILENA KLEIN DE NOVAES

PAOLA DE AQUINO MOREIRA

Artigo

ASSOCIAÇÃO ENTRE NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA, DISP-
NEIA E FADIGA EM INDIVÍDUOS COM DPOC -REVISÃO
DE LITERATURA

Curso

BACHARELADO EM FISIOTERAPIA

Curitiba | 2022

ASSOCIAÇÃO ENTRE NÍVEL DE ATIVIDADE FÍSICA, DISPNEIA E FADIGA EM INDIVÍDUOS COM DPOC - EVISÃO DE LITERATURA

CAMILE DIAS GEHLEN
DAVID BRENO SOUZA ARAÚJO
MILENA KLEIN DE NOVAES
PAOLA DE AQUINO MOREIRA

Resumo: A doença pulmonar obstrutiva crônica é uma doença respiratória da qual irá afetar as vias aéreas, havendo então a obstrução ao fluxo aéreo, sendo não transmissível e tratada. Geralmente essas anormalidades serão causadas por partículas e gases, sendo esses prejudiciais para o indivíduo. Os sintomas consistem em tosse, escarro dispneia e fraqueza muscular, visto que a dispneia e a fadiga interferem diretamente nas atividades profissionais, familiares e sociais, desta forma a inatividade física estará diretamente relacionada com o agravamento da doença e a incapacidade funcional. Objetivo: Verificar através da literatura a associação entre nível de atividade física e fadiga em indivíduos com DPOC. Métodos: Realizado pesquisas através de sites atribuindo-se aos critérios de inclusão na base de dados do CAPES, LILACS, MedLine, Scielo, Revista GOLD, Ministério da saúde e sites institucionais. Resultados: Avaliado 38 artigos submetidos aos critérios de inclusão e exclusão, entre esses artigos que não foram utilizados sendo assim os quais não abordam os tópicos de dispneia, fadiga durante o exercício físico em pacientes com DPOC e não estão de acordo com o período selecionado. Conclusão: A inatividade física está

1. Camile Dias Gehlen. Acadêmica da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.
2. David Breno Souza Araújo. Acadêmico da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.
3. Milena Klein de Novaes. Acadêmico da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.
4. Paola de Aquino Moreira. Acadêmico da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.
5. Dr (Doutor em Fisiologia) Marcelo Kryczyk professor da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.
6. Bruna Roberta Silveira Berbert coorientadora da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.

presente em pacientes portadores de DPOC visto que os sintomas estão associados a esse agravante sendo um indício que pacientes passam mais tempos sentados e deitados e evitam realizar esforço físico para diminuir seu trabalho inspiratório.

Palavras-chave: Atividade Física, Dispneia, DPOC, Fadiga, Qualidade de vida.

1 INTRODUÇÃO

A Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica (DPOC) é uma doença comum progressiva e não totalmente reversível. Tem como sintomas iniciais tosse, dispneia, produção de escarro entre outros e que podem se agravar durante a progressão da doença (SILVA, et al, 2019).

De acordo com o Segundo Consenso Brasileiro sobre a DPOC, et al. (2004), a doença é descrita como prevenível e tratável, a qual acomete as vias respiratórias. As manifestações patológicas da DPOC são causadas pela inflamação química crônica que, conseqüentemente, ocasiona na obstrução do fluxo aéreo (GOLD, 2021).

A DPOC pertence ao escopo de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT), sendo seu crescimento relacionado ao crescimento de fatores de risco como tabaco, sedentarismo, etilismo e alimentação inadequada em escala global (MALTA, et al. 2017).

Soares (2009), aponta a doença como de caráter irreversível, de elevada incidência e alto custo para os serviços de saúde. A tosse recorrente e a produção de secreção são sintomas básicos presentes, com base em diagnósticos, que podem se agravar durante a progressão da doença.

A DPOC, sendo uma doença respiratória, se manifesta em um conjunto de sintomas, como dispneia, fadiga e alterações sistêmicas, como fraqueza muscular (SILVA et al. 2022). A patologia compromete o processo fisiológico da respiração, causando agravantes, e, conseqüentemente resulta em comorbidades importantes na vida do paciente (LEITE et al., 2022).

A fadiga em pacientes com a doença, é indicado como o segundo sintoma mais prevalente em pacientes, atrás somente da dispneia. Ainda assim, estes sintomas, presentes em atividades cotidianas, não são investigados em sua totalidade por estudos sobre o tema (BLINDERMAN et al., 2009). Há poucos estudos que analisam o efeito da doença no sofrimento da qualidade de vida.

A DPOC tem efeitos indiretos sobre a qualidade de vida dos pacientes, impulsionando casos como a depressão, ansiedade, baixa autoestima e suporte social, afetam diretamente a qualidade de vida destes indivíduos (CERQUEIRA, 2000; CAFARELLA, 2012; POOLER, 2014). O agravamento da doença e o estado funcional em que o paciente se encontra, são aspectos importantes, porém indiretos. Em quesitos sistêmicos funcionais, esta apresenta acometimento na função musculoesquelética, cardiovascular e metabólico, exigindo acompanhamento multiprofissional (SOARES, 2009. GOLD, 2021).

Pooler et al. (2014), indicam que existe uma relação maior da depressão e a ansiedade com as demais exacerbações da DPOC e, ainda segundo este estudo, estas nem sempre são tratadas completamente, levando a implicações na eficácia de atividades que o paciente possa realizar, inclusive na iniciativa da prática de exercícios físicos. Cafarella, et al. (2012), aborda estas comorbidades como fáceis de rastrear, porém não sendo uma prática padrão na área do tratamento da DPOC. Também evidencia que há uma escassez de material na literatura acerca do tratamento da depressão e da ansiedade no desenvolvimento da doença, assim como a ausência de recomendações relativas ao tratamento nas diretrizes globais e nacionais da DPOC.

Nyssen, et al. (2013) levanta dados a respeito da gravidade da inatividade física em indivíduos com DPOC. Dados trazidos pelo estudo indicam que, dentre 38 pacientes, 15 apresentaram grave índice de inatividade física, e 6 destes necessitavam da utilização de oxigênio. O estudo também sugere que, há uma tendência para a diminuição dos números de passos diários realizados pelos pacientes, com o avançar da idade.

Estudos apontam que, indivíduos com DPOC passam menos tempo caminhando e em pé e mais tempo sentado e deitado em comparação a idosos saudáveis e até mesmo sedentários. Quando colocados sob testes funcionais, desenvolvem menor intensidade de movimento, evidenciando o aumento da inatividade física e redução de função e a permanência dos sintomas agravantes da doença (PITTA et al, 2005; HERNANDES, 2009)

Apesar da DPOC ser uma das principais e mais importantes causas de morte e morbidades no mundo (ZÜGE, 2019; GOLD, 2021), apresentando índices elevados de prevalência em países desenvolvidos, também demonstrando elevada ocorrência no Brasil, artigos indicam que faltam estudos de revisão sistemática na literatura (CRUZ, 2020). Portanto, é necessária a sensibilização a respeito do tema, assim como apontamentos gerais sobre a doença, e quem são os indivíduos com maior risco ao seu desenvolvimento. Faz-se necessário então, o aumento no número de pesquisas acerca do tema, em abordagem ampla e completa.

Como objetivo de pesquisa, o presente estudo visa reunir e apresentar informações importantes e relevantes acerca da DPOC, da associação entre a doença e seus sintomas e comorbidades, bem como sobre sua prevalência no mundo e o risco de seu agravamento em grande escala. O comprometimento do estudo, também é de trazer clareza acerca do tema, para a realização de tratamentos completos e bem sucedidos, desempenhados por profissionais em equipe multidisciplinar, como base em apontamentos de artigos científicos.

MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo teve como principal finalidade trazer pontos importantes a serem destacados através de uma revisão bibliográfica. Segundo (Dorsa, 2020) a revisão oportuniza aos pesquisadores a elaboração de textos a partir de uma perspectiva histórica sobre determinado tema, tanto em nível nacional quanto internacional.

Foram selecionadas pesquisas publicadas nos últimos vinte anos, associadas a prática, nível de atividade física, dispneia e fadiga em indivíduos com DPOC, através das bases de dados LILACS, Mediline, Scielo e PubMed.

Etapas	Objetivo	Método	Critério de Exclusão
1º	Pesquisar as literaturas científicas publicadas nas bases de dados: CAPES ; SciELO ; LILACS e MEDLINE, no intervalo de janeiro de 2002 até agosto de 2021	Pesquisa sistemática, utilizando os descritores: "Atividade Física" AND "Dispneia" AND "DPOC" AND "Qualidade de Vida" em português, e "AFVD" AND "DCNT" em abreviação	Não se aplica
2º	Filtrar os artigos científicos selecionados da primeira etapa, conforme os objetivos desta pesquisa	Leitura dos títulos dos artigos encontrados na primeira etapa, afim de verificar se os assuntos abordados estão de acordo com os objetivos desta pesquisa	Pesquisas que não abordam os problemas entre nível de atividade física, dispneia e fadiga em indivíduos com DPOC, artigos de revisão de literatura
3º	Filtrar os artigos científicos selecionados da segunda etapa, conforme os objetivos desta pesquisa	Efetuar a leitura dos resumos e abstract dos artigos selecionados na segunda etapa, sendo elaborado uma listagem de publicações para a quarta etapa do método de pesquisa	Pesquisas que não abordam os problemas entre nível de atividade física, dispneia e fadiga em indivíduos com DPOC, artigos de revisão de literatura
4º	Elaborar um panorama das principais pesquisas publicadas conforme os objetivos desta pesquisa	Efetuar a leitura na íntegra dos artigos selecionados na terceira etapa, sendo elaborado um quadro resumido com os resultados e considerações dos autores	Não se aplica

ARTIGO	AUTORES	RESUMO	OBJETIVO	MÉTODO	CONCLUSÃO
Diferenças sexuais na função e estrutura do músculo quadríceps em pacientes com doença pulmonar obstrutiva crônica	Pilar Ausín, Juana Martínez-Llorens, Marina Sabaté-Bresco, Carme Casadevall, Ester Barreiro, Joaquim Gea	A doença pulmonar obstrutiva crônica (DPOC) é complexa e pouco se sabe sobre suas manifestações extrapulmonares nos diferentes sexos, ao analisar homens e mulheres e seu estado nutricional, pulmonar, muscular e atividade física foi observado que há uma disfunção muscular em ambos os grupos, porém a disfunção maior foi no grupo feminino também foi observado que o percentual de aumento de fibras musculares do tipo II foi menor já a regeneração muscular foi ligeiramente maior.	Analisar o padrão específico de disfunção muscular, biológica e sua estrutural em mulheres com DPOC.	Revisão sistêmica	O artigo constatou diferenças tanto estruturais como funcionais na musculatura periférica entre homens e mulheres, também foi corroborada a discrepância fisiológica entre ambos os sexos.
Abordagem pneumológica na investigação de dispneia crônica inexplicada	Danilo Cortozi Berton, Nathalia Branco Schweitzer Mendes, Pedro Olivo-Netolgor Gorski Benedetto, Marcelo Basso Gazzana.	A dispneia crônica e a intolerância ao exercício físico, são sintomas comuns em pacientes encaminhados ao pneumologista, exames de imagem, laboratoriais são os mais comuns, porém o teste de exercício cardiopulmonar (TECP) é mais completo, porém pouco utilizado devido à falta de profissionais capacitados, o alto custo dos materiais e equipamentos utilizados, a proposta é a utilização do TECP com casos ilustrativos onde seja demonstrada sua eficácia para detecção de alterações cardiopulmonares.	Apresentar a eficácia clínica do teste de exercício cardiopulmonar na dispneia crônica, pontuando as diferentes etiologias e padrões sindrômicos relacionados ao exercício.	Revisão sistêmica	As alterações cardiopulmonares, neuromusculares e sensoriais relacionadas à resposta dos exercícios identificados no TECP somadas a história clínica do paciente são úteis para investigação da dispneia crônica e assim chegar ao diagnóstico final.

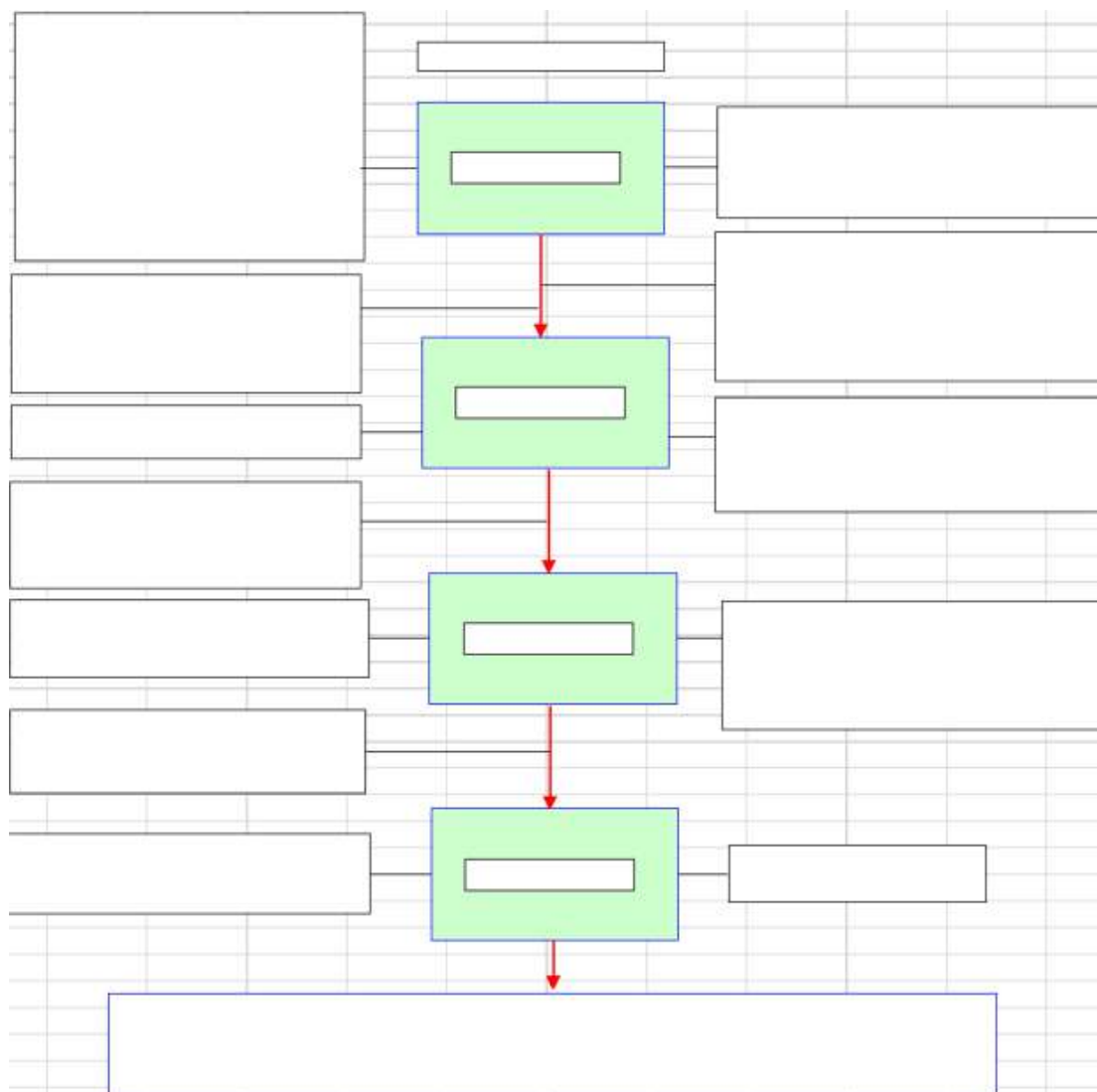
Diagnóstico e tratamento da DPOC exacerbada na emergência	Marchiori, Roseane Cardoso; Susin, Cintia Franceschini; Dal Lago, Lissandra; Felice, Cinthia Duarte; Silva, Douglas Brandão da; Severo, Mateus Dornelles.	A doença pulmonar obstrutiva crônica (DPOC) pode ter sua exacerbação de modo agudo que ocorre de forma natural pelo avanço da doença, esse agravamento pode ocorrer em forma de dispneia além do normal para o paciente, alterações como tosse ou coloração diferente do escarro.	O artigo tem como objetivo contribuir com profissionais da saúde no atendimento de paciente com DPOC durante seu atendimento no serviço de emergência.	Revisão sistêmica	O artigo expõe métodos que podem auxiliar durante o atendimento de um paciente DPOC na emergência como a avaliação de gravidade, espirometria, oximetria de pulso, gasometria arterial, raio x do tórax, ECG, exames laboratoriais, oxigenoterapia, utilização de fármacos e a prevenção com vacinas.
Doença pulmonar obstrutiva crônica em cinco cidades da América Latina (estudo PLATINO): um estudo de prevalência	Ana Maria Baptista Menezes, José Roberto Jardim, Rogelio Pérez-Padilla, Aquiles Camalier, Fernanda Rosa, Oliver Nascimento, Pedro Curi Hallal.	A dificuldade da identificação da DPOC leva a uma grande proporção de casos de subdiagnóstico e consequentemente subtratamentos e impactos a nível social e econômico.	O artigo tem como objetivo de determinar e relacionar a taxa de subdiagnósticos de DPOC para com o estudo PLATINO identificando também as características do indivíduo DPOC subdiagnosticado.	Revisão sistêmica	O artigo conclui que mesmo com o perfil clínico coincidente ao estudo inicial houve a redução da taxa de subdiagnósticos reforçando a necessidade da espirometria para o diagnóstico da DPOC.
Características da atividade física na vida diária na doença pulmonar obstrutiva crônica	Fabio Pitta, Thierry Troosters, Martijn A. Spruit, Vanessa S. Probst Marc Decramer, and Rik Gosselink.	O ciclo de inatividade gerado pela sintomatologia da DPOC leva ao descondicionamento e perda de força muscular, sendo a identificação destes quadros fundamental para verificar o impacto da doença na atividade de vida diária (AVDs).	O objetivo deste artigo é comparar indivíduos DPOC e saudáveis da mesma idade com relação ao nível de atividade física diária.	Revisão sistêmica	Conclui-se que a DPOC causa o aumento da inatividade física em seus portadores quando comparado com indivíduos saudáveis.

Reduzir as readmissões hospitalares de doença pulmonar obstrutiva crônica. Um relatório oficial do workshop da American Thoracic Society	Valerie G. Press, David H. Au, Jean Bourbeau, Mark T. Dransfield, Andrea S. Gershon, Jerry A. Krishnan, Richard A. Mularski, Frank C. Sciurba, Jamie Sullivan.	Com a alta prevalência de reinternações por DPOC se faz necessário o incentivo para redução de readmissões hospitalares, contudo a escassez de recursos e programas levam a insuficiência de abordagens eficazes para diminuição das mesmas.	Desenvolver um programa a respeito das melhores práticas e recursos para tratar das readmissões hospitalares da DPOC.	Revisão metodológica	O estudo concluiu que a identificação das principais dificuldades de abordagens para controle dos reinternamentos é fator principal para que haja uma redução bem-sucedida de readmissões.
Guia para prática clínica: fisioterapia em pacientes com Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica (DPOC)	D Langer, VS Probst, F Pitta, C Burtin, E Hendriks, CPVD Schans, WJ Paterson, MCE Verhoeft-Dewijk, RVM Straver, M Klaassen, T Troosters, M Decramer, V Ninane, P Delguste, J Muris, R Gosselink.	O presente guia é a versão em língua portuguesa do Guia para Prática Clínica de Fisioterapia em Pacientes com DPOC buscando auxiliar o profissional fisioterapeuta durante o tratamento de paciente com DPOC, baseado em evidências científicas.	Descrever a abordagem fisioterapêutica no tratamento da DPOC e de todas as alterações geradas.	Revisão sistêmica	O guia explana os principais métodos fisioterapêuticos para abordagem da DPOC baseando-se em evidências científicas.
Examining the relationship between anxiety and depression and exacerbations of COPD which result in hospital admission: a systematic review	Pooler, Alisson. Beech, Roger	O estudo reúne dados sobre a relação entre as taxas de internação e as comorbidades da DPOC, ansiedade e depressão.	Explorar a relação entre as taxas de internação e readmissão hospitalar com os sintomas da DPOC, ansiedade e depressão.	Revisão sistêmica	O estudo reuniu dados que indicam que a ansiedade e a depressão aumentam significativamente a probabilidade de pacientes com DPOC de serem hospitalizados e levaram a um aumento do tempo de permanência e maior risco de mortalidade.
Intolerância ao exercício em pacientes com doença pulmonar obstrutiva crônica	Soares, Silvia Maria de Toledo. CARVALHO, Carlos Roberto Ribeiro de.	Sendo a DPOC uma doença de caráter irreversível, e de alta incidência e custo para os serviços públicos, é necessário ressaltar informações sobre a doença, bem como sua forma de tratamento.	Descrição das características da DPOC e dos principais fatores que acometem a função dos pacientes limitando assim o exercício destes indivíduos.	Revisão sistêmica	Aponta-se com evidências científicas que pacientes com DPOC, devem ser submetidos a programas de reabilitação pulmonar, assim como tratamento com exercícios físicos com o objetivo de retardar o avanço da doença e das suas complicações.

Perfil do nível de atividade física na vida diária de pacientes portadores de DPOC no Brasil	Hernandes, Nidia Aparecida. Teixeira, Denilson de Castro. Probst, Vanessa Suziane. Brunetto, Antonio Fernando. Ramos, Ercy Mara Cipulo. Pitta Fábio	Avaliação de pacientes com DPOC para comparativo de seu condicionamento físico e nível de atividade física desempenhada em seus hábitos diários.	Avaliar os indivíduos acometidos com DPOC no Brasil, em relação as características de atividade física no cotidiano e sua relação com diferentes variáveis fisiológicas.	Pesquisa qualitativa	Os pacientes com DPOC do Brasil apresentaram menor resposta física e se mostraram menos ativos no seu cotidiano, em comparação a idosos saudáveis.
Funktionelle effekte unterschiedlicher trainingsmen bei Patienten mit COPD	Würtemberger, G. Bastian, K.	A dispneia e a limitação do exercício são fatores que levam os pacientes a DPOC a programas de reabilitação de tratamento com o objetivo de aumentar o desempenho e reduzir as comorbidades	Investigar a eficácia do treinamento de força e resistência em pacientes com DPOC, a fim de estabelecer treinamento eficaz para a DPOC.	Pesquisa qualitativa	É comprovada a eficácia do programa de reabilitação pulmonar com a aplicação de treinamento de força e resistência combinados.
Resistance versus endurance training in patients with CPOD and peripherak muscle weakness	Spruit, MA. Gosselink, R. Troosters T. Paepe, K de. Decramer M.	Investigação dos efeitos do treinamento de força e resistência no plano de tratamento da DPOC	Comparar os efeitos do treinamento de força, mais pesquisado em relação do treinamento de resistência e identificar se os efeitos benéficos podem ser semelhantes.	Pesquisa qualitativa	É concluído que o teste de resistência é uma boa alternativa no plano de tratamento de pacientes com DPOC.
Treinamento de força para pacientes com doença pulmonar obstrutiva crônica	Silva, Evelise Guimarães de. Dourado, Victor Zuninga	O exercício aeróbico pode não ser tolerado pelos pacientes com DPOC, visto as inúmeras complicações respiratórias presentes no estadiamento da doença. Faz-se necessária a investigação dos efeitos do treinamento de força.	Investigar evidências sobre os efeitos do treinamento de força no tratamento da DPOC e se pode haver correlação entre esta e o treino aeróbico no enfrentament o da doença.	Revisão sistêmica	É apontada a eficácia da reabilitação da DPOC com a combinação de ambos os tratamentos abordados no estudo.

Tabela 01: Resumos dos 14 artigos publicados entre janeiro de 2002 a novembro de 2021 que pesquisaram a associação entre Associação entre Nível de Atividade Física, Dispneia e Fadiga em Indivíduos com DPOC. Fonte: Os autores (2021).

PLANEJAMENTO DO ESTUDO



CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Os critérios de inclusão adotados foram os seguintes: Efetuar uma pesquisa sistemática de literatura utilizando os seguintes descritores: “Atividade física” AND “Dispneia” AND “DPOC” em português e “AFVD” AND “DCNT” abreviado, a escolha dos descritores seguiram as especificações e orientações segundo as normas de descritores em ciências da saúde (DesCs). A pesquisa bibliográfica foi efetuada nas seguintes bases de dados: LILACs, SCIELO, PUBMED, MEDLINE e sites institucionais MINESTERIO DA SAÚDE, REVISTA GOLD E LLIVROS ACADEMICOS, no período de janeiro de 2002 a agosto de 2022.

CRITÉRIOS DE EXCLUSÃO

Os critérios de exclusão foram: Artigos em idiomas diferentes de português e inglês, resumos, cartas aos editores, artigos indexados em periódicos inferiores a classificação qualis B3.

RESULTADOS

A metodologia de pesquisa foi dividida em quatro etapas. Sendo a primeira avaliar os artigos relacionados ao tema proposto, desta forma encontrando-se vinte sete artigos, porém desse número apenas doze foram selecionados para a segunda etapa.

Na segunda etapa foram avaliados os dezessete artigos dos quais se enquadravam dentro dos critérios de inclusão e exclusão, selecionando então apenas quinze artigos da íntegra.

Na terceira etapa foram efetuadas as leituras dos mesmos, sendo constatado que apenas 7 publicações apresentavam dados qualitativos ou quantitativos sobre esta temática.

Por fim na quarta etapa realizou-se uma tabela trazendo os objetivos, métodos e a conclusão de cada artigo selecionado, utilizada para auxiliar na discussão, conforme mostrado na Tabela 01.

DISCUSSÃO

A doença pulmonar obstrutiva crônica (DPOC) é uma das enfermidades que apresentam o maior número de mortalidade nos últimos tempos. Menezes (2005), aponta que a DPOC está entre uma das principais causas de mortalidade na América Latina, sendo um agravamento de caráter público.

Segundo Langer et al (2009), a predominância da DPOC varia de acordo com a idade, sexo e membros da classe social mais baixa, além de estar associada também com o tabagismo, apontado como uma das causas do desenvolvimento da doença, sendo esse um dos aspectos relacionados ao aumento da DPOC no gênero feminino, visto que nos últimos trinta anos o consumo do tabaco por mulheres aumentou.

A prevalência do diagnóstico de DPOC diminuiu discretamente entre homens nas últimas três décadas, enquanto um acréscimo considerável foi observado entre mulheres nos mesmos períodos (LANGER, et al. 2009).

Na DPOC a limitação ao fluxo aéreo é crônica e está associada com partículas nocivas e gases que geram inflamação anormal dos pulmões. A doença pode ser prevenida, levando em consideração os hábitos diários, e é tratável quando já diagnosticada. Os principais sintomas são tosse com expectoração e escarro (MARCHIORI, 2015) além da dispneia que é um dos sintomas mais agravantes na qualidade de vida dos pacientes. Berton (2021) cita que a magnitude da dispneia pode ser mais discriminante do que o estadiamento funcional da gravidade da doença (com base no VEF1 – volume expiratório forçado no primeiro segundo), no caso dos pacientes cardiopulmonares portadores de DPOC, há presença de dispneia crônica, persistindo entre quatro a oito semanas.

O estudo de Berton (2021) traz o TECP (teste de exercício cardiopulmonar), este que averigua então, diferentes formas de avaliação da capacidade respiratória tais como avaliação da capacidade aeróbia e tolerância ao exercício. Tendo em vista a possível dissociação entre a percepção de dispneia durante as atividades da vida diária e essa percepção medida objetivamente durante um teste de esforço.

Para Pitta (2005) a inatividade física em pacientes com DPOC é um dos principais sintomas da doença, sendo a fraqueza muscular e o descondicionamento físico os resultantes da sua permanência. Em resumo, para que os indivíduos evitem a presença dos sintomas, terão de manter-se em repouso, a qual leva a inatividade.

Para Langer et al. (2009), os pacientes com DPOC terão a qualidade de vida reduzida, menor força muscular e redução no desempenho quando praticado exercícios físicos.

Soares (2009), ressalta que, indivíduos com DPOC evitam de realizar esforço físico para diminuir seu trabalho muscular inspiratório, este já comprometido por comorbidades existentes no desenvolver da doença, levando-os a intolerância ao exercício físico. Para ela, a atribuição a não tolerância ao movimento, se dá pelas causas multifatoriais associadas a DPOC, como o acometimento da capacidade ventilatória, redução da capacidade de gerar e sustentar força, descondicionamento cardiovascular e entre outros.

Segundo Pitta (2005), estudos demonstram que os pacientes portadores da doença pulmonar obstrutiva crônica passam mais tempo sentados e deitados, tendo então redução no tempo da caminhada e em pé e quando realizadas irão ser mais devagar. Hernandez et al. (2009), em seu estudo, relata que pacientes portadores de

DPOC caminham menos e apresentam menor intensidade de movimento, em relação a idosos saudáveis, ressaltando o decaimento das questões cinético-funcionais destes indivíduos.

Pooler (2014), apresenta em seu estudo uma representação diagramática da relação entre ansiedade e depressão como sintomas ativos vinculados a exacerbações agudas da DPOC, completando sua abordagem com o apontamento de que estes acometimentos viabilizam de forma direta as admissões hospitalares e pioras no quadro dos pacientes com a doença. Ainda para ele, a depressão e ansiedade não são encaradas com seriedade pelas equipes de tratamento e, não são reconhecidas como sinal importante para explicações de possíveis readmissões hospitalares.

Os objetivos do tratamento serão focados em estratégias benéficas para a qualidade de vida do paciente, ressaltando na melhora da capacidade cardiopulmonar, muscular e redução da dispneia, auxiliando assim, na melhora da higiene brônquica. (LANGER, et al. 2009).

Würtemberger (2001) e Spruitt (2002), demonstram em seus estudos os benefícios trazidos pelo treino de resistência como método de tratamento. Spruit (2002), relata que pacientes com DPOC tem grandes dificuldades em realizar e/ou completar o treino de resistência de alta intensidade, devido acometimento da musculatura em diferentes grupos musculares periféricos. Würtemberger (2001), propõe em seu estudo a utilização de ergômetro de bicicleta e treinamento de força, cada um sozinho ou em combinação. Ainda segundo ele, os pacientes se beneficiaram significativamente do treinamento físico com suas modalidades, porém alguns grupos da sua base estatística, apresentaram melhor resposta com treino de força e outros, de resistência, evidenciando assim a unicidade de cada indivíduo, e de como o tratamento deve ser pensado.

Spruit (2002), confirma em seu artigo que a DPOC está diretamente relacionada a fraqueza muscular e acometimento do desempenho de exercício dos pacientes. Seu estudo ressalta a utilização do treinamento de resistência, apresentando melhoras significativas na força muscular, desempenho do exercício e qualidade de vida relacionada a saúde. Para Silva (2008), associar o treinamento de força com o exercício aeróbico, não traz uma melhora adicional da capacidade exercício, dispneia e qualidade de vida, porém, segundo ela, há melhores resultados no treinamento combinado, sendo descrito como o mais viável e completo fisiologicamente para ser aderido ao plano de tratamento dentro dos programas de reabilitação pulmonar.

Para Dourado et al. (2006), há o reforço da perspectiva de tratamento com a aplicação de exercício aeróbico, treino de força e até mesmo estimulação elétrica

neuromuscular, porém seu estudo ressalta informações importantes a respeito dos fatores extrapulmonares, que irão contribuir para a diminuição do condicionamento físico e demais comorbidades na DPOC. Ainda segundo o estudo, a doença deve ser considerada como de caráter sistêmico, tendo em vista a possível presença de outras manifestações patológicas, como doenças cardiovasculares por exemplo, que estão diretamente relacionadas ao fator inflamatório presente em pacientes com DPOC.

No estudo de Langer et al. (2009) apresenta o plano de tratamento quando assim atingindo-se os objetivos esperados através do treinamento do condicionamento físico, visando os critérios estabelecidos a manutenção do treinamento será feita no mínimo uma e preferencialmente duas vezes na semana. O estudo afirma que o tratamento de Endurance tem como objetivo a melhora do condicionamento cardiorrespiratório, auxiliando na capacidade aeróbica durante o exercício. Treinamento intervalado, sendo alternativo para que se tenha suficiência desejável em exercícios contínuos, além de exercícios de treinamento de membros superiores e inferiores os quais consistem na melhora da fraqueza muscular e voltando a haver limitação as atividades que requerem movimentos com os membros. Além de exercício respiratório.

CONCLUSÃO

O presente estudo evidenciou que a DPOC é uma doença respiratória crônica não transmissível, prevenível e tratável que aliada com comorbidades presentes acarretam um prejuízo ainda maior ao quadro do paciente e sua evolução está relacionada com o crescimento de fatores de risco, como, tabaco, sedentarismo, etilismo e má alimentação.

Os sintomas básicos da DPOC incluem tosse com produção de secreção, dispneia, fadiga e fraqueza muscular, além de acometer o condicionamento cardiovascular, capacidade ventilatória e reduzir a capacidade de gerar e sustentar força. A fadiga sendo um dos principais sintomas está relacionada com a qualidade de vida e a limitação funcional, e não ao agravamento da doença.

Além disso, a prática de exercícios físicos é acometida, já que a depressão, ansiedade, autoestima, otimismo e suporte social quando não tratados corretamente, implicam nas atividades do paciente e influenciam diretamente a qualidade de vida, menor força muscular e redução no desempenho quando praticado exercícios

físicos.

A avaliação da capacidade aeróbica e a tolerância ao exercício são diferentes formas de avaliar a capacidade respiratória, tendo a percepção da dispneia durante as atividades de vida diária e a mesma deve ser medida objetivamente durante o teste de esforço.

Tendo em vista os resultados encontrados na presente pesquisa, exercícios devem visar o retorno das atividades de vida diária, trazendo estratégias para a qualidade de vida, reduzir a dispneia, melhorar a capacidade funcional durante o exercício físico, melhorar o efeito cardiopulmonar e muscular. O paciente terá objetivos específicos durante o tratamento, podendo ser baseados no endurece, treinamento de resistência, fortalecimento dos membros superiores e inferiores, treinamento combinado para a reabilitação pulmonar, exercícios respiratórios e higienização brônquica e treinamento de intervalo. Vale ressaltar que cada indivíduo tem sua unicidade de como o tratamento deve ser pensado.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas nossas vidas e por nos ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

As nossas famílias, que nos incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam nossas ausências enquanto nos dedicávamos à realização deste trabalho.

Aos professores, pelas correções e ensinamentos que permitiram apresentar um melhor desempenho em nosso processo de formação.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte de nossa formação, o nosso muito obrigado.

REFERÊNCIAS

AUSÍN, P, Martínez-Llorens J, Sabaté-Bresco M, CASADEVALL C, Barreiro E, Gea J. Sex differences in function and structure of the quadriceps muscle in chronic obstructive pulmonary disease patients. *Chron Respir Dis*. 2017.

BERTON, Danilo Cortozi et al. Abordagem pneumológica na investigação de dispneia crônica inexplicada. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, v. 47, 2021.

BLINDERMAN, Craig D. et al. Symptom distress and quality of life in patients with advanced chronic obstructive pulmonary disease. *Journal of pain and symptom management*, v. 38, n. 1, p. 115-123, 2009.

CAFARELLA, Paul A. et al. Treatments for anxiety and depression in patients with chronic obstructive pulmonary disease: a literature review. *Respirology*, v. 17, n. 4, p. 627-638, 2012.

CERQUEIRA, Ana Teresa de Abreu Ramos. CREPALDI, André Luiz. Qualidade de vida em doenças pulmonares crônicas: aspectos e metodológicos. *Jornal de Pneumologia*, v. 26, p. 207-213, 2000.

CRUZ, Marina Malheiro; PEREIRA, Marcos. Epidemiologia da Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica no Brasil: uma revisão sistemática e metanálise. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 25, n. 11, p. 4547-4557, 2020.

DA SILVA, Laura Bianca Dorásio et al. Barreiras e facilitadores para o encaminhamento de pacientes com doença pulmonar obstrutiva crônica à reabilitação pulmonar e indicação à prática de atividade física: um estudo qualitativo. *HU Revista*, v. 48, p. 1-9, 2022.

DORSA, Arlinda Cantero. Papel da revisão da literatura na escrita de artigos científicos. *Interações (Campo Grande)* [online]. 2020, v. 21, n. 4.

DOURADO, Victor Zuniga et al. Manifestações sistêmicas na doença pulmonar obstrutiva crônica. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, v. 32, p. 161-171, 2006.

GLOBAL INITIATIVE FOR CHRONIC OBSTRUCTIVE LUNG DISEASE. Global strategy for the diagnosis, management, and prevention of chronic obstructive pulmonary disease. *Special Reports*, 2021.

HERNANDES, Nidia Aparecida et al. Perfil do nível de atividade física na vida diária de pacientes portadores de DPOC no Brasil. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, v. 35, p. 949-956, 2009.

Jornal Brasileiro de Pneumologia. II Consenso Brasileiro sobre a Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica - DPOC. Vol. 30. Suplemento 5. 2004.

LANGER, Daniel et al. Guia para prática clínica: fisioterapia em pacientes com Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica (DPOC). *Brazilian Journal of Physical Therapy*, v. 13, p. 183-204, 2009.

LEITE, Maiara Pereira; SILVA, Jéssica Cumpian; DOMENE, Fernando Meirinho et al. Atividade física para usuários de serviços de saúde com doenças respiratórias. Instituto de Saúde de São Paulo, Fiocruz Brasília, p. 57, 2022.

MALTA, Deborah Carvalho et al. Doenças crônicas não transmissíveis e a utilização de serviços de saúde: análise da Pesquisa Nacional de Saúde no Brasil. Revista de Saúde Pública, v. 51, 2017.

MARCHIORI, Roseane Cardoso et al. Diagnóstico e tratamento da DPOC exacerbada na emergência. Rev AMRIGS, v. 54, n. 2, p. 214-23, 2010.

MENEZES, Ana Maria Baptista et al. Prevalence of chronic obstructive pulmonary disease and associated factors: the PLATINO Study in São Paulo, Brazil. Cadernos de saúde pública, v. 21, p. 1565-1573, 2005.

NYSSSEN, Samantha Maria et al. Níveis de atividade física e preditores de mortalidade na DPOC. Jornal Brasileiro de Pneumologia, v. 39, p. 659-666, 2013.

PITTA, Fabio et al. Characteristics of physical activities in daily life in chronic obstructive pulmonary disease. American journal of respiratory and critical care medicine, v. 171, n. 9, p. 972-977, 2005.

POOLER, Alison. BEECH, Roger. Examining the relationship between anxiety and depression and exacerbations of COPD which result in hospital admission: a systematic review. Int J Chron Obstruct Pulmon Dis. 29; 9: 315-30, 2014.

PRESS VG, Au DH, BOURBEAU J, DRANSFIELD MT, GERSHON AS, KRISHNAN JA, MULARSKI RA, SCIURBA FC, SULLIVAN J, FEEMSTER LC. Reducing Chronic Obstructive Pulmonary Disease Hospital Readmissions. An Official American Thoracic Society Workshop Report. Ann Am Thorac Soc. 2019.

SILVA, Sylvia Natalia Lima Campos et al. Avaliação da capacidade funcional, qualidade de vida e do sono em indivíduos com doença pulmonar obstrutiva crônica. Rev. bras. ciênc. saúde, p. 503-512, 2019.

SOARES, Silvia Maria de Toledo Piza; DE CARVALHO, Carlos Roberto Ribeiro. Intolerância ao exercício em pacientes com doença pulmonar obstrutiva crônica. Revista de Ciências Médicas, v. 18, n. 3, 2009.

SPRUIT, M.A et al. Resistance versus endurance training in patients with

COPD and peripheral muscle weakness. Eur Respir J 2002;

WÜRTEMBERGER, G. BASTIAN, K. Funktionelle Effekte unterschiedlicher Trainingsformen bei Patienten mit COPD. Pneumologie 2001;

ZÜGE, Cássio Henrique et al. Entendendo a funcionalidade de pessoas acometidas pela Doença Pulmonar Obstrutiva Crônica (DPOC) sob a perspectiva e a validação do Comprehensive ICF Core Set da Classificação Internacional de Funcionalidade. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, v. 27, p. 27-34, 2019.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmicos

AMANDA DA SILVA BATISTA

AMANDA SOUZA DOS SANTOS SCHILDT

GABRIELLE BENITES LOPES POLAK

ISABELE CRISTINA DE LARA ANDRADE

THAIS HONORIO FARIA

Artigo

IMPACTOS DA CANOAGEM NO TRATAMENTO DO LINFE-
DEMA EM MEMBROS SUPERIORES (MMSS) DE MULHE-
RES, NO PÓS-TRATAMENTO DE CÂNCER DE MAMA

Curso

BACHARELADO EM FISIOTERAPIA

Curitiba | 2022

IMPACTOS DA CANOAGEM NO TRATAMENTO DO LINFEDEMA EM MEMBROS SUPERIORES (MMSS) DE MULHERES, NO PÓS-TRATAMENTO DE CÂNCER DE MAMA

Prof. Me. Isabel Cristina Bini ¹

Amanda da Silva Batista ²

Amanda Souza dos Santos Schildt ³

Gabrielle Benites Lopes Polak ⁴

Isabele Cristina de Lara Andrade ⁵

Thais Honório Faria ⁶

Resumo: O câncer de mama é o mais incidente em mulheres no Brasil. Sendo a mastectomia uma das opções de intervenção. Junto com a mastectomia podem surgir complicações crônicas, como o linfedema, causado por uma deficiência no sistema linfático, gerando um acúmulo de líquidos. Como tratamento, a canoagem pode ser uma opção, por ser um esporte que combina treinamento aeróbico e de força, trazendo benefícios no pós-tratamento de câncer de mama. Objetivos: Analisar os efeitos da canoagem sobre linfedema em membros superiores de mulheres no pós-tratamento de câncer de mama. Justificativa: O linfedema é a doença crônica com maior incidência em mulheres mastectomizadas. Devido a essa complicação, esse estudo justifica-se pelo alto índice de mulheres acometidas pela patologia. Materiais e Métodos: Trata-se de uma revisão bibliográfica que serão buscados artigos que contenham a temática citada. Resultados: A canoagem em barco dragão, causa impactos positivos, se utilizada de forma terapêutica no tratamento do linfedema em MMSS de mulheres mastectomizadas. Conclusão: O estudo realizado evidenciou impactos positivos na questão física, psicológica e social. Promovendo uma melhor

1. Prof. Me. da Graduação em Fisioterapia e Orientadora de Pesquisa do Centro Universitário UniDomBosco. Curitiba, Paraná, Brasil.

2. Acadêmica da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.

3. Acadêmica da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.

4. Acadêmica da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.

5. Acadêmica da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brasil.

qualidade de vida e elevando a auto estima. Sugere-se que mais estudos possam ser realizados sobre os efeitos da canoagem em barco dragão, para incentivar a prática de atividades físicas, não somente para as sobreviventes do câncer de mama, mas também para qualquer pessoa que esteja passando por algum tratamento, podendo ter uma melhora em sua condição de saúde.

Palavras-chave: Câncer de mama, Mastectomia, Linfedema, Canoagem, Federação Internacional de Barco Dragão e Barco dragão.

1 INTRODUÇÃO

Segundo o Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva INCA (2020), as células cancerígenas possuem um nível de proliferação muito alto, o que as tornam muito agressivas para o sistema imunológico, que não conseguem as combater. Dados do INCA de 2020 mostram que o câncer de mama é o mais incidente em mulheres no Brasil. A causa do câncer de mama é multifatorial, mas, dados mostram que de 5% a 10% desses cânceres estão relacionados à mutação genética, comumente nos genes BRCA 1/2, com 1 caso entre 300 a 500 indivíduos (MARQUES et al 2021).

O tamanho do tumor, a quantidade de linfonodos atingidos e a presença ou ausência de metástase, determinam a escolha do tratamento do câncer de mama (DOMINGUES et al, 2021). Para Leal et al (2011), dentre as diversas modalidades terapêuticas para o tratamento de câncer de mama, destacam-se a cirurgia, quimioterapia, hormonioterapia e radioterapia. Para evitar a disseminação de novas células cancerígenas, a intervenção cirúrgica é a mais indicada (MAKLUF et al, 2006).

Em uma segunda análise, Domingues et al (2021), descreve que o tratamento cirúrgico pode ser realizado por tumorectomia e quadrantectomia, formas conservadoras, ou a mastectomia, que consiste na retirada da(s) mama(s). O linfedema é a complicação pós-operatória com maior taxa de incidência após o tratamento de câncer de mama, e seus efeitos afetam a qualidade de vida das pacientes (REZENDE, 2010). O linfedema é o acúmulo de líquido no espaço intersticial resultante de alterações dinâmicas ou mecânicas do sistema linfático, causando aumento do volume do membro acometido (GODOY et al, 2015). Para Paz et al (2016), a radioterapia, intervenção cirúrgica, cicatrização prejudicada, seroma, falta de mobilidade e obesidade, são fatores associados ao linfedema.

Fabro et al (2018), observaram uma incidência de 41,1% de linfedema em

mulheres submetidas ao tratamento cirúrgico de câncer de mama. O linfedema pode ocorrer após a cirurgia ou até em anos após o tratamento e a incidência varia em diferentes estudos, sendo observado em cerca de 20% dos casos (PAIVA e DUTRA, 2016).

O linfedema pode impactar negativamente na vida das mulheres acometidas por essa patologia, podendo prejudicar a funcionalidade do membro afetado, dificultando a realização das atividades de vida diária, além de ocasionar danos estéticos, psicológicos e sociais (PANOBIANCO et al, 2014).

A fisioterapia tem um papel fundamental na reabilitação dos movimentos dos membros superiores de pacientes submetidas a tratamento cirúrgico de câncer de mama (DOMINGUES et al, 2021). Assim como deve estar presente em toda a linha de cuidado de pacientes que possam desenvolver linfedema (MARCHITO et al, 2019). Nascimento et al (2012), afirma que treinamentos combinados aeróbicos e de força são seguros para mulheres durante e após o tratamento de câncer de mama, trazendo benefícios funcionais, psicológicos e clínicos.

A canoagem é um esporte que combina treinamento de força e aeróbico e utiliza os músculos dos membros superiores para vencer a resistência da água (NAKAMURA et al. 2004). Para Oliveira (2018), a prática da canoagem está diretamente ligada a uma melhora da funcionalidade dos membros superiores. McKenzie (1998), realizou um estudo na Universidade de Colúmbia Britânica, para desmistificar que pacientes oncológicas não poderiam realizar exercícios físicos. Em seu estudo, 24 mulheres com idades entre 31 e 62 anos foram submetidas aos treinamentos que envolvem exercícios com os membros superiores, em sessões realizadas três vezes por semana. O resultado mostrou que não foram identificados casos de linfedema, fato que confirmou sua hipótese de que exercícios físicos são benéficos para mulheres que tratam câncer de mama, contrariando a literatura médica da época. McKenzie utilizou, para avaliar o impacto do exercício físico na vida das sobreviventes do câncer de mama, o barco dragão.

O Dragon Boat ou Barco Dragão, é um estilo de canoa, originalmente chinesa, que conta como uma escultura de cabeça de dragão na polpa, seu corpo e a calda no final do barco (IBCPC, 2021). De acordo com a International Dragon Boat Federation (IDBF) 2016, o Dragon Boat é uma atividade esportiva e recreativa que pode ser praticada por todos. O Dragon Boat tem três federações e é praticado em mais de 60 países com 240 equipes. Coordenadas pelo IBCPC (International Breast Cancer Paddlers Commission), sendo 7 equipes brasileiras. A quantidade de tripulantes em cada equipe varia de 18 a 20 pessoas. O barco é de longo e aberto, baseado em uma forma de construção de casco sem nervuras, e é impulsionado pela

força muscular de sua tripulação que usa pequenos remos de lâmina única.

Chan e Humphries (2009), afirmam que o registro arqueológico mostra que corridas em barco dragão existem há mais de 5.000 anos na China. Atualmente é considerado um desporto de equipe, em que as pessoas trabalham em conjunto para alcançar um único objetivo, trazendo o sucesso e o sentimento de realização completa. Pela amplificação e o conhecimento das corridas pelo mundo, foi na época de 1980 que as Associações foram criadas e a predecessora foi a canadense.

Em 1996, Vancouver sediou o primeiro festival internacional de barcos-dragão realizado fora da China. Entre as mais de 130 equipes inscritas de todo o mundo, estava uma equipe novata composta inteiramente de mulheres que haviam sido tratadas de câncer de mama, apropriadamente chamada Abreast in a Boat, o objetivo dessa equipe em participar desse festival internacional foi determinar se mulheres em risco de linfedema de membros superiores poderiam treinar progressivamente e participar deste esporte repetitivo e resistido sem desenvolver linfedema (HARRIS, 2012).

JUSTIFICATIVAS

O linfedema é a complicação crônica mais comum após o tratamento do câncer de mama (FABRO et al, 2018). Devido a essa complicação, esse estudo se justifica pelo alto índice de mulheres que desenvolvem linfedema em membros superiores após o tratamento de câncer de mama, da mesma forma que, esse estudo se torna importante ao embasar os profissionais da saúde que prestam atendimento a mulheres mastectomizadas.

OBJETIVOS

Esse trabalho tem como objetivo identificar os impactos da canoagem como forma terapêutica no tratamento do linfedema em MMSS de mulheres no pós-tratamento de câncer de mama, entender, buscando na bibliografia, a canoagem como esporte e como recurso terapêutico, analisar os impactos da canoagem sobre linfedema de membros superiores de mulheres no pós-tratamento de câncer de mama.

MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma revisão bibliográfica do tipo descritiva que, segundo Barros (2011), a revisão bibliográfica consiste em um estudo e debates aprofundados, tendo como base demais artigos como referência, que tenham temáticas correlacionadas com o tema em pauta. Este trabalho teve como objetivo explicar e construir materiais acerca dos problemas evidenciados, que são os impactos da canoagem como forma terapêutica no tratamento do linfedema em membros superiores (MMSS) de mulheres no pós-tratamento de câncer de mama. Sendo assim, foi necessário averiguar variáveis e recursos para levantar uma visão crítica ao leitor e pesquisadores. Foram realizadas pesquisas de livre acesso por meio de artigos publicados em português, inglês e espanhol, presentes nas bases de dados LILACS, Portal BVS, e Google Acadêmico.

A linha de corte para a seleção dos artigos foi de 1998 a 2022, ou seja, os últimos 24 anos. Como critério de inclusão foi inicialmente determinada a leitura de títulos, a fim de excluir aqueles que não condizem com o tema proposto. Utilizando como palavras chaves os seguintes descritores, “Câncer de mama” AND “Mastectomia” AND “Linfedema” AND “Canoagem” AND “barco dragão” and “Federação internacional de barco dragão (IDBF)”.

Foi utilizado como critério de exclusão os artigos que estivessem em duplicidade, e idiomas diferentes de português, inglês e espanhol, resumos, resumos estendidos, cartas aos editores, artigos indexados com mais de 24 anos e artigos que não abordam os tópicos supracitados. A partir da leitura sistemática dos artigos classificados para essa revisão bibliográfica, conseguimos estabelecer a discussão e os achados encontrados.

RESULTADOS

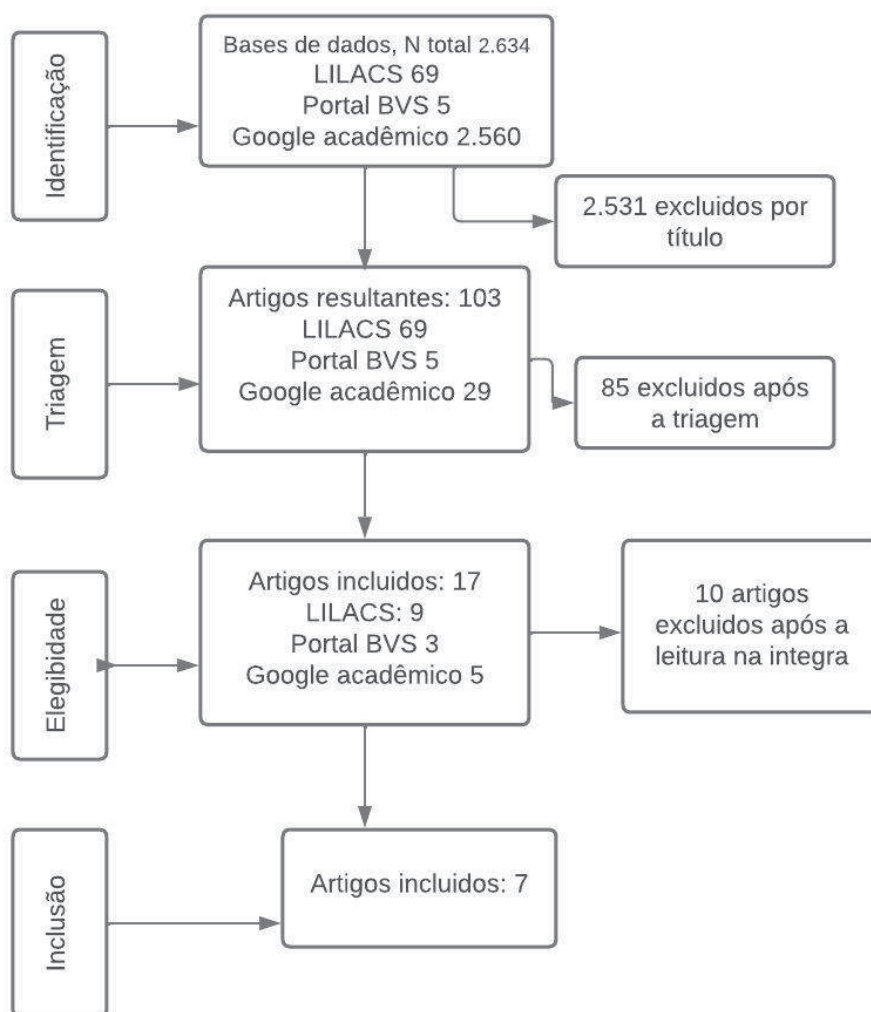
A busca resultou em 2.632 artigos nas bases de dados LILACS, Portal BVS e Google Acadêmico, que correspondiam com os relatores do tema escolhido. Inicialmente os artigos foram excluídos por título, nessa etapa, foram excluídos os artigos que não abordaram as palavras “dragon boat”, “exercício físico” e “remada” no título, resultando em 103 artigos. Desses artigos 32 foram excluídos por não estarem disponíveis na íntegra. 11 artigos não foram incluídos por estarem em idiomas diferentes do português, inglês ou espanhol, 39 artigos foram descartados nesta revisão devido a falta de contexto ao que foi escolhido e 4 por estarem em duplicidade.

Essa análise resultou em 17 artigos que contém resumos que descrevem as características e as palavras chaves para a criação dessa revisão bibliográfica.

Posteriormente, os artigos remanescentes foram lidos na íntegra, para verificar se as informações abordam a temática e ao método presente neste estudo.

Após a leitura integral e a verificação dos métodos consistentes ao que estava proposto nos artigos, foram selecionados 7 artigos para a discussão. Dessarte, os artigos selecionados para esta revisão, apresentavam dados sobre o câncer de mama, linfedema e sobre a canoagem em barco dragão.

Abaixo apresentaremos os resultados das buscas e os artigos escolhidos em forma de tabela.



Título	Autor	Objetivo	Amostra
Abreast in a Boat — a race against breast cancer.	Mackenzie, 1998	Evidenciar a efetividade do barco dragão como forma de tratamento para linfedema de membros superiores (MMSS).	24 mulheres
Composición corporal y condición física en mujeres sobrevivientes de cáncer de mama que practican bote dragón.	Rojas et al, 2019	Identificar qual é a composição corporal e a condição física das remadoras rosas por meio de diferentes testes de força.	19 mulheres
Efecto de la práctica de remo en bote dragón en la rehabilitación de linfedema en mujeres sobrevivientes de cáncer de mama.	Valenzuela et al, 2018	Identificar a reabilitação de linfedema causado em MMSS em decorrência do câncer de mama por meio do dragon boat.	17 mulheres

Psychosocial Experiences of Breast Cancer Survivors Involved in a Dragon Boat Program: Exploring Links to Positive Psychological Growth.	Sabiston et al, 2007	Avaliar as experiências psicossociais e explorar a melhora de condições psicológicas de mulheres sobreviventes de câncer de mama que participam do barco dragão.	20 mulheres
Efectividad del ejercicio físico como tratamiento para el linfedema en pacientes con cáncer.	Pereira-Rodriguez et al, 2021	Avaliar a efetividade de exercícios físicos em mulheres com linfedema em MMSS.	36 artigos
Impacto do tratamento de câncer de mama na funcionalidade do membro superior em mulheres praticantes e não praticantes de remada.	Oliveira, 2018	Avaliar a funcionalidade do membro superior após o câncer de mama em mulheres praticantes e não praticantes de remada em canoa havaiana.	14 mulheres

"We're All in the SameBoat": A Review of the Benefits of Dragon Boat Racing for Women Living with Breast Cancer.	Harris, 2012	Revisar os benefícios da canoagem em barco dragão em mulheres que tratam câncer de mama.	8 artigos
---	--------------	--	-----------

DISCUSSÃO

Segundo Pereira-Rodriguez (2021), a aplicação de exercício físico para pacientes com linfedema é uma alternativa válida, visto que diminui a circunferência do membro afetado, melhora a qualidade de vida e a sintomatologia do linfedema.

Corroborando com Pereira-Rodriguez, (2021) Oliveira, (2018) afirma que os exercícios aeróbios são fundamentais na reabilitação de pacientes durante e após o tratamento de câncer de mama, a canoagem é um esporte que combina treino de força muscular e resistência aeróbica.

Em relação ao tratamento das complicações decorrentes do tratamento de câncer de mama, Mackenzie (1998), criou uma equipe de barco dragão, pensando nos casos de depressão em mulheres que tratam o câncer de mama. Valenzuela (2018), em seu estudo, comprovou que remar melhora as questões psicológicas fazendo com que as mulheres tivessem mais vontade de viver. Elas afirmaram que se sentiram mais dispostas, motivadas e pertencentes a um grupo.

Sabiston et al (2007), também realizou um estudo para avaliar as experiências psicossociais e explorar a melhora de condições psicológicas de mulheres sobreviventes de câncer de mama que participam do barco dragão. Nessa análise foram incluídas 20 mulheres sobreviventes do câncer de mama. Elas tinham idade entre 42 e 70 anos, haviam participado de corridas de barco dragão há pelo menos 2 anos, todas foram submetidas a múltiplos tratamentos para o câncer de mama, incluindo a mastectomia, remoção de linfonodos, quimioterapia e radioterapia e cirurgias de

redução e retirada da mama. Cada mulher participou de uma entrevista para obter informações sobre suas experiências com o barco dragão. O roteiro da entrevista incluiu perguntas e sondagens sobre o porquê elas procuraram uma equipe de barco dragão. Os resultados variaram entre troca de experiências, lidar com o estresse, melhora da saúde mental e suporte social.

No estudo, Sabiston et al (2007), analisaram que o barco dragão promove o apoio social, redução de estresse emocional e mudanças na autopercepção. Ademais, as análises revelaram que essas mulheres estão ganhando conhecimento, segurança e desenvolvendo uma rede de apoio social.

Mackenzie (1998), teve como objetivo em seu estudo tratar e prevenir o linfedema. Observa-se que na época havia uma crença que afirmava que as mulheres que passaram pelo câncer de mama não poderiam realizar exercícios físicos. Harris (2012), afirma que essa crença de longa data foi baseada no fato de que o exercício aumenta o fluxo sanguíneo e, portanto, aumenta a produção de linfa, possivelmente levando ao linfedema.

Seguidamente MacKenzie (1998), em seu estudo, utilizou um único critério de inclusão: ser sobrevivente do câncer de mama. Para esse estudo, 24 mulheres foram incluídas em seu programa de estudos. O barco dragão foi escolhido por proporcionar um exercício que utiliza os membros superiores de forma repetitiva e está associado a um risco menor de lesão. Posteriormente em seu estudo, MacKenzie (1998) mostrou que tais remadoras não tiveram recidivas de linfedema e que elas relataram melhora da amplitude de movimento de ombro, além da melhora significativa da saúde mental por estarem inseridas em um grupo e conviverem com outras sobreviventes do câncer de mama.

Validando o estudo de MacKenzie (1998), Valenzuela (2018), comprovou por meio de questionários aplicados a 17 remadoras, em que foram realizadas perguntas de âmbito físico, social e comparação da circunferência do membro afetado com linfedema. Segundo dados coletados, as remadoras relataram que após começarem a remar sentiram mudanças significativas, além disso, 70% delas relataram ganho de mobilidade no membro superior afetado, em relação a circunferência dos membros superiores, em 61% apresentaram uma diminuição entre 1 e 2 centímetros.

Já Rojas et al (2019), também realizaram um estudo com praticantes do barco dragão, para este, os critérios de inclusão foram: ser do sexo feminino, ser sobrevivente ao câncer de mama e ser participante do barco dragão. A amostra foi composta por 19 participantes do barco dragão e seu estudo baseou-se na realização de diferentes testes para avaliar a condição física dessas mulheres.

Foram realizados 5 testes de condicionamento físico e força, entre eles: dinamômetro manual, onde 47% obtiveram um resultado ruim, Teste de McArdle, 67% não conseguiram finalizar o teste, The Functional Movement Screen, 29% obtiveram o resultado má qualidade de movimento e 71% movimento regular.

Apesar dos resultados dos testes serem negativos, Rojas et al (2019), afirmam que para gerar mudanças positivas na vida dessas mulheres é fundamental mantê-las ativas e é necessário aumentar as horas de atividades físicas por semana para gerar resultados positivos, ademais Rojas et al (2019), observaram nos meses de investigação que a prática de bote dragão beneficia a reabilitação mental, emocional e espiritual, visto que as remadoras saem da rotina e convivem em grupo e produzem um vínculo afetivo uma com as outras.

CONCLUSÃO

Por meio deste trabalho pode-se concluir que a canoagem em barco dragão, causa impactos positivos, se utilizados de forma terapêutica no tratamento do linfedema em MMSS de mulheres no pós-tratamento de câncer de mama. Os resultados apresentados nos estudos que fizeram parte dessa revisão bibliográfica, demonstraram que a prática da canoagem em barco dragão proporciona a diminuição do linfedema e consequentemente a circunferência do membro afetado.

Em suma, evidenciaram impactos nas questões psicológicas e sociais, devido a interação que as participantes têm umas com as outras, já que isso viabiliza trocas de experiências, promove uma qualidade de vida notória e significativa, de que é possível retornar às atividades diárias normalmente, assim como antes do diagnóstico.

Sugere-se que mais estudos sobre os impactos da canoagem no tratamento de câncer de mama possam ser realizados, para obter-se maiores informações sobre os benefícios, e incentivar a prática de atividades físicas, não somente para as sobreviventes do câncer de mama, mas para qualquer pessoa que está passando por um problema de saúde, pois o estudo acima denota que a atividade física ajuda na melhora da autoestima, auxilia na questão psicossocial, podendo assim promover uma melhor qualidade de vida.

REFERÊNCIAS

BARROS, J. D. A revisão bibliográfica – uma dimensão fundamental para o planejamento da pesquisa. v. 13 n. 1 (2011).

CHAN, A; HUMPHRIES, S. Paddles Up!: Dragon Boat Racing in Canada Paperback – May 25, 2009.

DOMINGUES, A. C. et. al. Terapia complexa descongestiva no tratamento de linfedema pós-mastectomia. Fisioterapia Brasil 2021;22(2):272-289.

FABRO, E. et. al. Abordagem Fisioterapêutica de uma Paciente com Linfedema de Membro Superior Prévio à cirurgia para Câncer de Mama: Relato de caso. Revista Brasileira de Cancerologia, [S. l.] , v. 64, n. 4, p. 569–573, 2018. DOI: 10.32635/2176-9745.RBC.2018v64n4.207. Disponível em: <https://rbc.inca.gov.br/index.php/revista/article/view/207>. Acesso em: 10 set. 2022.

GODOY, J. et. al. Estudo-piloto no tratamento do linfedema de membros inferiores com meia de gorgurao: Pilot study on the treatment of lower limb lymphedema using grosgrain socks. RRMG: Revista médica de Minas Gerais, São José do Rio Preto-SP, v. 25, n. 2, p. 169-172, dez./2015. Acesso em: 09 set. 2022

HARRIS SR. “We’re All in the Same Boat”: A Review of the Benefits of Dragon Boat Racing for Women Living with Breast Cancer. Evid Based Complement Alternat Med. 2012;2012:167651. doi: 10.1155/2012/167651. Epub 2012 Jun 28. PMID: 22811743; PMCID: PMC3395246. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22811743/>. Acesso em: 10 set. 2022.

IBCP. Dragon Boat Festival . Disponível em: <https://www.ibcpc.com/> . Acesso em: 10 Set. 2022

INCA. O que é câncer? Disponível em: <https://www.inca.gov.br/o-que-e-cancer> . Acesso em: 03 set. 2022. INCA. Estatísticas de câncer Disponível em: <https://www.gov.br/inca/pt-br/assuntos/cancer/numeros/> . Acesso em: 03 set. 2022.

INTERNATIONAL DRAGON BOAT FEDERATION. O Corpo Governate Do Dragon Boat Sport . Disponível em: <https://www.dragonboat.sport/> . Acesso em: 10 Set. 2022.

LEAL, N. et. al. Linfedema pós-câncer de mama: comparação de duas técnicas fisioterapêuticas - estudo piloto: Lymphedema after breast cancer: comparison between two physical therapy techniques - a pilot study. Fisioter. mov;24(4):647-654, out.-dez. 2011.

MAKLUF, A. et. al. Avaliação da qualidade de vida em mulheres com câncer da mama: subtítulo do artigo. Revista Brasileira de Cancerologia, 2006. Acesso em: 09 set. 2022.

MARCHITO, L. O. et. al. Prevenção e Cuidado do Linfedema após Câncer de Mama: Entendimento e Adesão às Orientações Fisioterapêuticas. Revista Brasileira de Cancerologia 2019; 65(1): e-03273. Disponível em: <https://rbc.inca.gov.br/index.php/revista/article/view/273> . Acesso em: 11 set. 2022.

MARQUES, CAV. et. al. Breast cancer screening program for risk groups: facts and perspectives. Rev Bras Enferm. 2022;75(3):e20210050. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0050> . Acesso em: 09 set. 2022.

MCKENZIE, DC. Abreast in a boat--a race against breast cancer. CMAJ. 1998 Aug 25;159(4):376-8. PMID: 9732719; PMCID: PMC1229603.

NAKAMURA, F. Y. et. al. Estimativa do custo energético e contribuição das diferentes vias metabólicas na canoagem de velocidade: . Rev. bras. med. esporte; 10(2): 70-84, mar.-abr. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbme/a/rb7p3pqRw3GyJpnXF3DrbQb/?lang=pt> . Acesso em: 11 set. 2022.

NASCIMENTO, E. et. al. Cancer: benefits of resistance and aerobic training 10.4025/reveducfis.v22i4.11670. Journal of Physical Education, 22(4), 651-658. 2012. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/RevEducFis/article/view/11670> . Acesso em: 11 set. 2022.

OLIVEIRA, E. Impacto do tratamento de câncer de mama na funcionalidade do membro superior em mulheres praticantes e não praticantes de remada. Repositório UNIFESP – 2018. Disponível em: https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/51654?locale-attribute=pt_BR . Acesso em: 25 set.2022

PAIVA, C. B; Dutra, C. M. da S. (2016). Prevalência de linfedema após tratamento de câncer de mama em pacientes com sobrepeso. Fisioterapia E Pesquisa, 23(3), 263-267. DOI: doi.org/10.1590/1809-2950/15214123032016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fp/a/yN-G4xXbj9T3VttcMdfXZpKD/?lang=pt> . Acesso em: 10 set. 2022.

PANOBIANCO, M. S. et. al. Qualidade de vida de mulheres com linfedema após cirurgia por câncer de mama. Rev Rene. 2014 mar-abr; 15(2):206-13. Disponível em: <http://periodicos.ufc.br/rene/article/view/3122> . Acesso em: 11 set. 2022.

PAZ, I. A. et. al. Terapia complexa descongestiva no tratamento intensivo do linfedema: revisão sistemática. Fisioter Pesqui. 2016;23(3):311-7. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fp/a/LDR87gS5ScxxXGKbGzSVRqn/?lang=pt> . Acesso em: 10 set. 2022.

PEREIRA-RODRIGUES, J. E. et. al. Efectividad del ejercicio físico como tratamiento para el linfedema en pacientes con cáncer. Rev. virtual Soc. Parag. Med v. 8, n. 2, p. 89-113, jul 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.18004/rvspmi/2312-3893/2021.08.02.89> . Acesso em: 25 set. 2022.

REZENDE, L. F. et. al. Avaliação dos fatores de risco no linfedema pós-tratamento de câncer de mama: Fatores de risco para linfedema relacionado ao câncer de mama. J Vasc Bras 2010, Vol. 9, No 4. Acesso em: 09 set. 2022.

ROJAS, B. et. al. Composición corporal y condición física en mujeres sobrevivientes de cáncer de mama que practican bote dragón. 2019. Disponível em: <https://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/19630> . Acesso em: 21 set. 2022.

SABISTON, M. et. al. Psychosocial experiences of Breast Cancer Survivors Involved in a Dragon Boat Program: Exploring Links to Positive Psychological Growth. Journal of Sport & Exercise Psychology, 2007, 29, 419-438. Disponível em: 10.1123/jsep.29.4.419 . Acesso em: 24 set. 2022.

VALENZUELA, C. A. et. al. Efecto de la práctica de remo en bote dragón en la rehabilitación de linfedema en mujeres sobrevivientes de cáncer de mama. Dez. 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/outputs/491658447>. Acesso em: 21 set. 2022.

REVISTA DOM ACADÊMICO

PRODUÇÃO DE ALUNOS E PROFESSORES DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
DAS ESCOLAS DE DIREITO, GESTÃO E SAÚDE DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Acadêmicos

BRUNO MACHADO BUESS

FÁBIO DE ALMEIDA DOMICIANO

FELIPE LEMES DE SOUZA

JEDERSON LUIZ OLIVEIRA DOS SANTOS

LUANA XAVIER

RICHARD DINIZ

VITOR CARNEIRO CAMPOS

Artigo

PREVALÊNCIA DE LESÕES EM PRATICANTES DE CrossFit®
NA CIDADE DE CURITIBA

Curso

BACHARELADO EM FISIOTERAPIA

Curitiba | 2022

PREVALÊNCIA DE LESÕES EM PRATICANTES DE CrossFit® NA CIDADE DE CURITIBA

Bruno Machado Buess¹

Fábio de Almeida Domiciano¹

Felipe Lemes de Souza¹

Jederson Luiz Oliveira dos Santos¹

Luana Xavier¹

Richard Diniz¹

Vitor Carneiro Campos¹

Isabela Lucia Pelloso Villegas²

Resumo: CrossFit® é uma modalidade esportiva de alta intensidade e alto impacto, que proporciona dessa forma um aumento da massa muscular, e consequentemente ganho de força, potência, velocidade e definição muscular, além de diminuir o índice de massa corporal (IMC), e aprimorar a resistência cardiovascular e muscular. Objetivos: O estudo teve como objetivo verificar a prevalência de lesões em praticantes de CrossFit® na cidade de Curitiba. Metodologia: A pesquisa foi realizada em 4 boxes de CrossFit® em diferentes regiões na cidade de Curitiba, escolhidas de forma aleatória. Os sujeitos participantes desse estudo são praticantes de CrossFit® na cidade de Curitiba, dos gêneros feminino e masculino, com faixa etária entre 20 e 40 anos, praticantes da modalidade há pelo menos 60 dias, que responderam ao instrumento de pesquisa que consistiu em um questionário adaptado de Wagner (2013). Foi realizado este levantamento de dados para identificar a lesão com a maior prevalência entre os praticantes de CrossFit® na cidade de Curitiba. Conclusão: Assim pode-se concluir que, quem possui mais tempo de prática e consequentemente mais experiência, tem menor índice de lesões.

Palavras-chave: CrossFit®. Prevalência de lesões. Fisioterapia.

1. Acadêmico da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba, Paraná, Brazil.
2. Profa. Me. da Graduação em Fisioterapia do Centro Universitário UniDomBosco.

1 INTRODUÇÃO

O CrossFit® é uma modalidade esportiva de alta intensidade e alto impacto, que proporciona dessa forma um aumento da massa muscular, e consequentemente ganho de força, potência, velocidade e definição muscular, além de diminuir o índice de massa corporal (IMC), e aprimorar a resistência cardiovascular e muscular. O criador da modalidade CrossFit®, e consequentemente da marca CrossFit® ao redor do mundo, é o ex-ginasta americano Greg Glassman, o qual, em 1995, inaugurou sua primeira academia na cidade de Santa Cruz, no Estado da Califórnia, nos Estados Unidos. Contudo a marca CrossFit® propriamente dita só foi registrada no ano 2000 (GLASSMAN, 2016).

Esta é uma modalidade esportiva que ganha cada vez mais adeptos no Brasil e no mundo e, segundo o site oficial — www.CrossFit.com — atualizado em 2021, no Brasil o número de academias afiliadas a CrossFit® Inc® são 623, sendo o segundo país no mundo com o maior número de academias, atrás apenas dos Estados Unidos, o país de origem do esporte. Já no mundo, esse número passa de 12mil academias afiliadas a CrossFit® Inc®, números esses que continuam subindo ao redor do mundo. A academia na qual é praticado o CrossFit® também é chamada de “box”.

No que diz respeito aos treinos de CrossFit®, Teles (2016), cita que o CrossFit® tem seus fundamentos divididos em 9 exercícios-base, que, são subdivididos em 3 categorias: Squats (agachamentos); Press (movimentos de empurrar a barra) e Lifts (levantamento terra). Os 9 exercícios-base do CrossFit® são: Air Squat, Front Squat, Overhead Squat, Shoulder Press, Push Press, Push Jerk, Deadlift, Sumo, Deadlift High Pull e Medicine Ball Clean. O treino é dividido em dois extremos, o primeiro chama-se RX, sendo um treino sem adaptações de exercícios ou cargas, voltado para praticantes de alto rendimento da modalidade, e a segunda opção de treino tem por nome SCALED, variante essa voltada para iniciantes e amadores, na qual é possível adaptar as cargas e exercícios.

Na cidade de Curitiba, o número de academias e de praticantes da modalidade CrossFit® cresce cada vez mais e, como todo esporte de alta intensidade e impacto, ocorrem lesões musculares e ligamentares. Os atletas, têm uma rotina elevada de treino buscando seu melhor condicionamento físico, com objetivo de elevar seu desempenho, e devido à rotina de treinos ficam mais propensos às lesões. De acordo com pesquisa realizada na cidade de Belo Horizonte, os locais mais propensos

a sofrer algum tipo de lesão com a prática do CrossFit® são os ombros

(44,2%), a coluna (40,3%) e os joelhos (35,1%) (XAVIER; LOPES, 2017).

O tratamento fisioterapêutico evoluiu muito nas duas últimas décadas, sendo esta afirmação corroborada por Priesnitz et al. (2015). Sampaio et al. (2002) afirmam que estudos científicos em conjunto com boas práticas clínicas favorecem um tratamento mais bem elaborado, bem como uma avaliação aprimorada, ratificando que a tecnologia e os recursos que o fisioterapeuta possui disponíveis para a prevenção e tratamento de lesões musculoesqueléticas são diversos. Portanto, é irrefutável que o avanço tecnológico contribuiu diretamente para que a prevenção, o diagnóstico e o tratamento sejam mais efetivos, tanto em atletas amadores, quanto nos de alto rendimento. Por ser um esporte de grande exigência física e repetição de movimentos com sobrecarga, muitas vezes o praticante é levado ao esforço máximo, expondo-se ao risco de sofrer lesões. Faz-se importante, então, evidenciar as lesões mais recorrentes no esporte para que praticantes, treinadores e fisioterapeutas possam ter atenção aos principais riscos, na prática do CrossFit®.

O objetivo desse estudo foi verificar a prevalência de lesões em atletas que praticam CrossFit® na cidade de Curitiba, buscando verificar quais são as regiões mais acometidas por lesões e, ainda, se os praticantes que sofreram lesões realizaram tratamento fisioterapêutico e se os que não tiveram lesões fizeram tratamento/trabalho preventivo.

MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo teve caráter transversal do tipo descritivo (Gil, 2010). Para a seleção dos sujeitos participantes considerou-se 4 boxes de CrossFit® em diferentes regiões na cidade de Curitiba, as quais foram escolhidas de forma aleatória e os participantes foram determinados por conveniência conforme a disponibilidade dos elementos que se enquadravam nos preceitos de inclusão da pesquisa.

Como critérios de inclusão considerou-se os praticantes de CrossFit® na cidade de Curitiba, podendo ser de ambos os gêneros, feminino ou masculino, e ainda estar na faixa etária compreendida entre 20 e 40 anos. Foram excluídos do estudo os indivíduos que não praticavam o CrossFit® como sua modalidade esportiva principal e também sujeitos que praticavam a modalidade há menos de 60 dias.

Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário UniDomBosco os praticantes do esporte foram convidados verbalmente para participarem do estudo e receberam instruções elucidando como seria aplicado o

instrumento de pesquisa, esclarecendo, ainda, que a participação na pesquisa era de forma voluntária e que seria necessário para a participação a assinatura do Termo de Consentimento Livre e esclarecido. Após o aceite, os mesmos receberam então um questionário adaptado de Wagner (2013) (anexo 1) para preenchimento e devolução do instrumento de pesquisa, no envelope no qual foi recebido, devidamente lacrado, no prazo de 15 dias. Os pesquisadores aguardaram nos locais por 30 minutos após repassarem os instrumentos de pesquisa, para que os participantes que desejassem pudessem devolve-lo logo após ao preenchimento do questionário e também elucidassem quaisquer dúvidas existentes. Ademais, em caso de dúvidas, os pesquisadores poderiam ser contactados pelos números dos celulares informados no TCLE. Por fim, os pesquisadores retornaram às academias para recolher os envelopes lacrados com os instrumentos de pesquisa respondidos, após 15 dias de sua entrega.

Após a finalização da coleta de dados os questionários passaram por uma codificação para que os participantes não fossem identificados e

na sequência realizou-se a análise estatística cujo modelo objetiva a identificação das lesões mais recorrentes dos praticantes da modalidade CrossFit® na cidade de Curitiba.

RESULTADOS

Esse estudo contou com 102 praticantes de CrossFit®, destes 42,2% (n=43) são do sexo feminino e 57,8% (n=59) do sexo masculino como mostra a Tabela 1, com média de idade de 32 anos. Na tabela 2 demonstrou-se que de todos os participantes 57,8%(n=59) apresentaram lesões ocorridas concomitante à prática do esporte.

Tabela 1- Sexo dos participantes

Sexo		Frequência	Porcentagem
Válido	feminino	43	42,2
	masculino	59	57,8
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

Tabela 2- Lesão

Lesão		Frequência	Porcentagem
Válido	sem lesão	43	42,2
	com lesão	59	57,8
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

De acordo com a Tabela 3 não houve diferença significativa em relação ao sexo e ao número de lesões. Entre as 43 mulheres 27 tiveram lesões (37,20%), e entre os 59 homens 32 apresentaram lesão (45,76%).

Tabela 3- Sexo x Lesão

Sexo- Tabulação cruzada			Lesão		Total
			sem lesão	com lesão	
Sexo	feminino	Contagem	16	27	43
	masculino	Contagem	27	32	59
Total		Contagem	43	59	102

Tabela elaborada pelos autores.

A tabela 4 evidencia a quantidade de vezes por semana que os participantes praticam, sendo que de 5 a 6 vezes por semana constata maior porcentagem. Em relação ao tempo de pratica, 32,4% treinam de 1 a 2 anos como apresenta a tabela 5. A tabela 6 mostrou que 84,3% treinam cerca de uma hora por dia.

Tabela 4- Frequências de treinos por semana

Frequência treinos por semana		Frequência	Porcentagem
lido	2x	1	1,0
	3x	24	23,5
	4x	14	13,7
	5x	31	30,4
	6x	29	28,4
	7x	1	1,0
	mais que 7x	2	2,0
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

Tabela 5- Tempo de pratica do esporte

Tempo		Frequência	Porcentagem
Válido	2 a 6 meses	20	19,6
	7 a 12 meses	11	10,8
	1 a 2 anos	33	32,4
	3 a 4 anos	11	10,8
	4 a 5 anos	9	8,8
	6 a 7 anos	17	16,7
	8 a 9 anos	1	1,0
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores

Tabela 6- Duração do treino

Duração do treino		Frequência	Porcentagem
Válido	1 hora	86	84,3
	1 hora e meia	13	12,7
	2 horas	3	2,9
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

A tabela 7 apresenta as localizações anatômicas mais lesionadas, sendo o ombro a região mais acometida com 19,6% dos casos, seguido pelo joelho com 7,8%, e as coluna com 5,9% dos casos.

Tabela 7- Estruturas anatômicas mais lesionadas

Localização anatômica		Frequência	Porcentagem
Válido	sem lesão	42	41,2
	pescoço	3	2,9
	ombro	20	19,6
	braço	5	4,9
	antebraço	1	1,0
	punho	5	4,9
	mão	1	1,0
	tórax	1	1,0
	coluna	6	5,9
	quadril	3	2,9
	coxa	1	1,0
	joelho	8	7,8
	tornozelo	5	4,9
	pé	1	1,0
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

Na tabela 8, temos os números que indicam o fator predominante que acarretou as lesões, assim foi constatado que a sobrecarga durante os exercícios foi o elemento mais relevante para ocasionar as lesões (21,6%) e na sequência temos a colisão direta e execução incorreta dos exercícios com 9,8% cada.

Tabela 8- Mecanismo que gerou a lesão

Mecanismo de lesão		Frequência	Porcentagem
Válido	sem lesão	44	43,1
	desconhecido	6	5,9
	colisão	10	9,8
	torção	7	6,9
	estiramento	3	2,9
	sobrecarga	22	21,6
	execução incorreta	10	9,8
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

A tabela 9 relata praticantes que necessitaram de tratamento por algum profissional da área da saúde e ortopédica. De 102 levantamentos, 33 necessitaram de tratamento pós lesão e 25 não precisaram. Já na tabela 10 temos o profissional que foi escolhido para o tratamento da lesão. Entre os profissionais, o fisioterapeuta foi o mais requisitado com 17,6% seguido pelo médico com 14,7% de procura.

Tabela 9- Casos que foram necessário tratamento

Tratamento		Frequência	Porcentagem
Válido	sem lesão	44	43,1
	não	25	24,5
	sim	33	32,4
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

Tabela 10- Profissional procurado para tratamento

Profissional		Frequência	Porcentagem
Válido	sem lesão	63	61,8
	médico	15	14,7
	osteopata	3	2,9
	fisioterapeuta	18	17,6
	médico e fisioterapeuta	3	2,9
	Total	102	100,0

Tabela elaborada pelos autores.

DISCUSSÃO

O CrossFit® como toda a modalidade de alta intensidade e alto impacto, seus praticantes estão sujeitos a lesões decorrentes desses fatores. Este estudo foi realizado com 102 praticantes em 04 box afiliadas a marca CrossFit® na cidade de Curitiba, sendo 43 (42,2%) do sexo feminino e 59 (57,8%) do sexo masculino.

Os dados coletados neste presente estudo, 57,8% praticantes já sofreram alguma lesão, dentre as lesões os locais anatômicos mais acometidos foram ombro 19,6%, joelhos 7,8% e coluna 5,9% os mais acometidos. Em comparação com estudo realizado por Xavier (2017), “56,2% dos praticantes de CrossFit®, já tiveram lesões musculoesqueléticas, tendo como tempo médio de duração da lesão 10,8 dias, e os locais com maior incidência de lesão foram: ombro 44,2% a coluna 40,3% e joelho 35,1%”.

Destacando o fato do ombro ser o mais acometido entre as lesões encontradas, Ruivo (2019, p.29) afirma que:

“O ombro é o complexo articular em que se reportam mais lesões. Uma possível justificação poder-se-á dever ao fato de no CrossFit® existirem muitos exercícios acima do plano da cabeça, em que o ombro terá de posicionar numa posição de máxima flexão, abdução e rotação interna”.

Segundo apresentado na tabela 7, a porcentagem do joelho (7,8%) esta corre-

lacionada com um estudo de Weisenthal (2014), apud Andrade, et.al (2019 p.93):

“Lesões em membros inferiores, como as de joelho e perna, são comumente relacionadas aos movimentos de levantamento de peso. Agachamento profundo e com a barra acima da cabeça são exemplos de movimentos que os atletas indicam como aqueles que têm maior chance de causar lesão em membros inferiores devido ao esforço excessivo e aos diversos cuidados necessários para a execução”.

Com isso podemos relacionar que esse dado de lesões na articulação do joelho pode ser mais evidente devido à maioria dos exercícios do CrossFit® serem feitos dessa forma.

No caso da coluna vertebral, um fator que pode estar relacionado as lesões nessa região é a perda da mecânica correta da execução do movimento por extrema fadiga e em exercícios e suas variações que exijam mais dos músculos estabilizadores como o agachamento, deadlift, clean e snatch, colocam estresse em toda a coluna torácica e lombar levando à fadiga muscular. (ARCANJO et al., 2018)

Dentre os fatos abordados observamos que os praticantes com menor tempo de prática do esporte, tem mais incidência a lesões, de 2 a 6 meses 19,6% e de 1 a 2 anos 32,4%, isso poderia ocorrer por menor conhecimento sobre as técnicas de exercícios e sobre seu próprio corpo para executar as técnicas. Enquanto os atletas com maior tempo de treino, 6 a 7 anos, 16,7% e

de 8 a 9 anos 1%, tiveram esse percentual de lesões, devido ao tempo de treinamento e cargas extremas, fazendo com que o corpo entre em fadiga e gere as lesões.

Dominsk (2018, p. 236) completa que:

“A Incidência de lesões entre atletas com menos de seis meses de experiência 2,5 vezes maior do que a de atletas com mais de seis meses de experiência, fator que pode ser explicado pela não execução da técnica correta dos movimentos. ”

Já Moura et al. (2019, p.16), explica que:

“os atletas com mais anos de prática de CrossFit®, aqueles com maior número de horas de treino por semana e aqueles com índice de massa corporal superior apresentavam uma taxa de lesões traumáticas significativamente superior em relação aos restantes, o que segundo os autores se poderá explicar por terem mais tempo de exposição de prática desportiva e por executarem programas de exercícios mais complexos e exigentes. ”

Como mostrado na Tabela 10, grande parte (17,6%) dos praticantes lesionados buscaram seu tratamento com o fisioterapeuta, isso devido o fisioterapeuta aliado a práticas esportivas, faz com que os atletas tenham um maior desempenho, desde a prevenção até mesmo nas execuções dos exercícios em questão. O tratamento das lesões já com os médicos corresponde a 14,7%.

No artigo elaborado por Weinswntal (2018, p.8) relata que:

“A fisioterapia preventiva atua na preparação dos músculos e articulações para a prática desportiva com o intuito de diminuir as lesões, e com isso ajudar a aumentar a sua performance, mesmo em pequenas lesões deve haver uma intervenção precoce, pois não se pode esquecer que as lesões aparentemente sem importância, pois quando não tratadas poderão se tornar graves lesões incompatíveis com a prática desportiva. A fisioterapia preventiva busca um grande objetivo que é preservar, manter, desenvolver ou restaurar a integridade de órgãos, sistema ou funções, utilizando de conhecimentos e recursos próprios como parte dos processos terapêuticos nas condições psicofísico-social para promover melhoria de qualidade de vida. ”

E, Figueredo (2021, p.2) completa:

“A fisioterapia pode ser uma aliada importante durante a prática do CrossFit®, além de ser importante para a reabilitação de praticantes que sofram alguma lesão, o fisioterapeuta também pode auxiliar a diminuir a incidência de lesões musculoesqueléticas de seus praticantes. Através de um trabalho preventivo, os prejuízos de uma possível lesão podem ser evitados ou minimizados. ”

CONCLUSÃO

A partir da pesquisa realizada 102 praticantes de 04 box de CrossFit® da cidade de Curitiba, 57,8% já tiveram alguma lesão em decorrência da prática da atividade, sendo o ombro 19,6%, coluna 5,9% e joelhos 7,8% os mais acometidos. Dos 58 lesionados, 33 necessitaram de tratamento pós-lesão e 25 não precisaram. Entre os profissionais, o fisioterapeuta foi o mais requisitado com 17,6% seguido pelo médico com 14,7% de procura.

Esse alto índice de lesões pode ser atribuído a inexperiência e a falta de conhecimento do próprio corpo na execução das técnicas de exercício, já que foi observado que praticantes com mais tempo de prática e experiência tem um índice de

lesões inferior, em comparação a praticantes iniciantes na modalidade. A realização de um acompanhamento adequado tanto preventivo quanto educativo na execução correta dos movimentos, feito por fisioterapeutas e educadores físicos para praticantes iniciantes, intermediários ou avançados, pode contribuir para reduzir as chances de lesões ou reincidência das mesmas, isso associado a hábitos de vida considerados saudáveis.

Contudo, a criação de um protocolo mais preciso na reeducação corporal e execução correta dos exercícios da modalidade CrossFit® pode contribuir na prevenção eficaz das regiões anatômicas mais recorrentemente acometidas, contribuindo para a longevidade e desempenho dos praticantes no esporte.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Vitor; ANDRADE, Alexandre; SANTOS, Thiago; Perfil de lesões em praticantes de CrossFit: prevalência e fatores associados durante um ano de prática esportiva. Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) – Diamantina (MG), 2019.

ARCANJO, G., Lopes, C. P., et al Prevalence of musculoskeletal symptoms reported by CrossFit® athletes. Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. Centro Universitário Estácio do Ceará. Artigo 2018.

DOMINSK, H. R., et al. Perfil de lesões em praticantes de CrossFit®: revisão Sistemática, Fisioter Pesqui. V. 25, p. 229-239, 2018.

FIGUEIREDO et al. A EFETIVIDADE DA FISIOTERAPIA NA PREVENÇÃO DE LESÕES EM ATLETAS DE CrossFit®. Estudo literário de revisão de literatura.

GLASSMAN, G. 2016. Statistics from the 2016 OPEN. Disponível em: <http://games.CrossFit.com/video/statistics-2016-open>. Acesso em: 06 de novembro de 2021.

GIL, A. C. Como elaborar projeto de pesquisa. ed. 5. São Paulo: Atlas, 2010.

MOURA, Diogo L; FROHN, Inês; TORRES, Joana P; FONSCECA, Fernando. Biomecânica e traumatologia no CrossFit®. Rev. Medicina desportiva. p.15-17. 2019.

PRIESNITZ, M. C., et al. Prospecção da produção tecnológica da Fisioterapia. XV Mostra de iniciação científica, Pós-graduação, pesquisa e extensão programa de Pós-graduação em administração – UCS.

RUIVO, M.R. et al. Prevenção de Lesões no CrossFit®: Bases Científicas e Aplicabilidade. Revista Medicina Desportiva Informa, 2019.

SAMPAIO et al., 2002 XV Mostra de iniciação científica, Pós-graduação, pesquisa e extensão programa de Pós-graduação em administração – UCS. PG. 1.

TELES, A. 2016 Busca quais são os 9 movimentos fundamentais do CrossFit®. Dispo-

nível em <<https://kamonCrossFit.com/quais-sao-os-9-movimentos-fundamentais-do-CrossFit/>>
Acesso em: 06 de novembro de 2021.

XAVIER, A. de A.; LOPES, A. M. da C. Lesões musculoesqueléticas em praticantes de CrossFit®. Revista Interdisciplinar Ciências Médicas – MG 2017, 1(1): 11-27

WAGNER, E. Estudo de lesões musculares e articulares em praticantes de musculação de uma academia do município de Florianópolis-SC. 2013. 52 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Educação Física) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

WEISENTHAL, B. M.; BECK, C. A.; MALONEY, M. D.; DEHAVEN, K. E.; GIOR-DANO, B. D. Injury Rate and Patterns Among CrossFit® Athletes. Orthop J Sports Med. 2014 Apr 25;2(4):2325967114531177.