



RGE

Revista
de Gestão
e Estratégia



ISSN: 2674-6743
Vol. 5 | Nº. 5 | Ano 2023

RGE

Revista
de Gestão
e Estratégia

DIRIGENTES

Diretor

Profº. Dr. Luiz Carlos Begosso

CORPO EDITORAL

Profª. Drª. Angela Simone Ronqui Oliva

Profº. Me. Daniel Paulo Ferreira

Profª. Me. Fabiane Rocha Rodrigues Ferreira

Profª. Drª. Luciana Siqueira Rosseto Salotti

Profº. Dr. Luiz Carlos Begosso

Profº. Dr. Rafael Augusto Oliva

Profª. Drª. Taciana Maria Lemes de Luccas

ARTES GRÁFICAS

Ana Carolina Manfio Bráz

Fatec
Assis

Faculdade de Tecnologia de Assis
Av. Dom Antônio, 2100 – Assis/SP
CEP: 19806-900
Telefone: (18) 3324-1607

FICHA CATALOGRÁFICA

Revista de Gestão e Estratégia [Recurso eletrônico]. –
v. 5 .n.5 (2023). – Assis, SP: Faculdade de Tecnologia Prof. Dr. José Luiz
Guimarães, 2023-
1 recurso online

Publicação contínua a partir de 2019.

ISSN: 2674-6743

Disponível apenas online.

Título abreviado: Rev. Gest. Est.

Sigla de publicação: RGE.

Título, textos em português - resumos em português e inglês.

1. Administração – Periódicos. 2. Administração Geral – Periódicos. I.
Faculdade de Tecnologia Prof. Dr. José Luiz Guimarães. Assis, SP.

CDD:
658

Bibliotecária responsável: Marisa Pereira – CRB8/9665

SUMÁRIO

ARTIGO

- 5 EFEITOS DA PANDEMIA NO SETOR**
Luiz Ricardo Rodrigues; Paulo Nogueira Vieira; Fernanda Reis da Silva.
- 17 AFORMAÇÃO EM SECRETARIADO OFERECIDA PELA FATEC-SP: UM ESTUDO COMPARATIVO DAS COMPETÊNCIAS ELENCADAS EM DIFERENTES DOCUMENTOS E LEGISLAÇÕES.**
Euarda Bildener de Carvalho; Geovana Rodrigues Bezerra do Nascimento; Vivian Hanne Sughayyer; Esmeralda Aparecida de Oliveira; Janaína Rute da Silva Dourado.
- 29 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM A UTILIZAÇÃO DE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL.**
Dayane Ramos Arjoras Pielak; Débora Jakson Guedes; Fernanda Reis da Silva.
- 38 GESTÃO FINANCEIRA, PLANEJAMENTO FAMILIAR E ORÇAMENTO DOMÉSTICO EFICIENTE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA.**
Ali Antônio Abrão Júnior; Tânia Augusta Ferreira.

Luiz Ricardo Rodrigues

Faculdade de Tecnologia de Assis - FATEC
Luiz.rodrigues38@fatec.sp.gov.br

Paulo Nogueira M Vieira

Faculdade de Tecnologia de Assis - FATEC
paulo.vieira20@fatec.sp.gov.br

Fernanda Reis da Silva

Faculdade de Tecnologia de Assis - FATEC
Frsilva.prof@gmail.com

EFEITOS DA PANDEMIA NO SETOR LOGÍSTICO

RESUMO

O setor logístico é muito importante para a economia, pois é ele que fornece a base necessária para o planejamento estratégico do fluxo de informações e mercadorias de uma empresa. No contexto da pandemia, a logística sofreu alguns impactos relevantes que conduziram a mudanças no sistema operacional deste ramo. Em decorrência dessa realidade, a respectiva pesquisa tem por competência citar os efeitos gerados no segmento estudado, procurando compreender os efeitos positivos e negativos ocasionados pela pandemia no setor logístico. O trabalho justifica-se pela importância de se refletir sobre as adversidades que nos envolvem, e a metodologia utilizada é de pesquisa bibliográfica qualitativa.

Palavras-chave: Pandemia. Logística. Cadeia de Suprimentos. Transporte de Cargas.

ABSTRACT

The logistics sector is very important for the economy, as it provides the necessary basis for the strategic planning of the flow of information and goods in a company. In the context of the pandemic, logistics suffered some relevant impacts that led to changes in the operating system of this branch. As a result of this reality, the respective research is competent to cite the effects generated in the studied segment, seeking to understand the positive and negative effects caused by the pandemic in the logistics sector. The work is justified by the importance of reflecting on the adversities that surround us, and the methodology used is qualitative bibliographic research.

Keywords: Pandemic. Logistics. Supply Chain. Cargo Transport.

1 INTRODUÇÃO

Descoberta na cidade de Wuhan, na China, no final de 2019, uma nova cepa (tipo) de coronavírus, nunca encontrado em seres humanos, levou as autoridades a alertar a Organização Mundial da Saúde (OMS) sobre vários casos de pneumonia na província de Hubei, no dia 31 de dezembro de 2019, de acordo com as informações publicadas no site da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS, 2020). Essa mesma organização, também relatou que esse novo tipo de coronavírus havia sido identificado e confirmado no dia 7 de janeiro de 2020, pelas autoridades chinesas que o nomearam temporariamente de 2019-nCoV e, posteriormente, no mês de fevereiro, de SARS-CoV-2, sendo ele o responsável por causar a doença COVID-19.

Em conjunto com especialistas globais e as autoridades chinesas, buscou-se aprender mais sobre o vírus, e como os doentes foram afetados. A OMS declarou no dia 30 de janeiro de 2020 que “o surto do novo coronavírus constitui uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) – o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional.” (OPAS, 2020, p.1). Em março, a doença COVID-19 foi definida como uma pandemia pela OMS (OPAS,2020).

Entende-se por pandemia a tendência epidemiológica, ou seja, vários surtos da doença espalhados, que acontecem ao mesmo tempo e por toda uma região (MATTA *et al*, 2021). Esse mesmo autor ainda expõe, de forma clara, que o vírus da COVID-19 se espalhou por mais de 210 países, que confirmaram casos de contaminações, doenças e mortes causadas pelo novo Coronavírus, em menos de três meses, no início de 2020.

Desde então, a pandemia da COVID-19 tem conduzido os governantes a adotarem medidas de proteção para conter a proliferação do vírus, por exemplo, o Governo do Estado de São Paulo (2020), que divulgou em seu site oficial medidas de proteção como: o distanciamento social e recomendação do fechamento temporário de cinemas, teatros, shoppings, academias etc. Decreto de serviços não essenciais para todas as cidades do estado e o uso de máscaras de proteção facial, dentre outras medidas adotadas. Entretanto, a pandemia do coronavírus não afetou somente a humanidade, mas também vários setores da economia.

Com o propósito de orientar instituições financeiras acerca dos setores mais prejudicados, o Ministério da Economia (BRASIL, 2020) divulgou uma lista com os setores mais impactados no ano de 2020. Dentre esses setores estão: atividades artísticas, criativas e de espetáculos; transporte aéreo; transporte ferroviário e metroferroviário de passageiros; transporte interestadual e intermunicipal de passageiros; transporte público urbano etc. Outro setor afetado e muito importante para a área comercial é o setor logístico, que é descrito como o setor responsável por facilitar o fluxo de produtos, nos serviços de distribuição aos consumidores e clientes (BALLOU, 1998).

Perante esse cenário é preciso analisar os impactos ocasionados pela pandemia nas diferentes áreas que compõem o setor logístico, como a cadeia de suprimentos, os modais de transportes, a entrega de produtos, entre outros. Dessa forma, o objetivo deste trabalho foi de compreender os efeitos positivos

e negativos no ramo logístico gerados pela pandemia, explorando novas soluções logísticas para manter o bom funcionamento da área.

Sobre o setor abordado, Ballou (2007, p. 10) afirma que “[...] sem logística, produtos não poderiam ser disponibilizados e encontrados em diferentes partes do mercado.” Fundamentada nesta afirmativa, esta pesquisa justifica-se pela importância estratégica do setor na área comercial que, para manter o bom funcionamento da cadeia de suprimentos e do transporte de produtos para os consumidores finais, necessita da logística como recurso indispensável na gestão do negócio. Além da importância da reflexão acerca dos problemas que aparecem de forma inesperada, que demandam inteligência e sabedoria na tomada de decisão dos gestores comerciais.

Após essa introdução o trabalho se divide em revisão da literatura, onde é abordado os conceitos de logística e cadeia de suprimentos. Na sequência, é explicada a metodologia utilizada para alcançar os objetivos do trabalho. Posteriormente, são apresentados resultados referentes aos efeitos da pandemia e por fim, as considerações.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Logística

O surgimento da logística não tem data definida, porém algumas técnicas foram usadas em campanhas de guerras. Por exemplo, as tropas de Alexandre, o Grande (310 a. C.), eram estrategicamente organizadas, de forma que os mantimentos, munições, água, eram perfeitamente distribuídos a todos os pontos da tropa. Entretanto, o grande divisor de águas para o estudo da logística, ocorreu na Segunda Guerra Mundial, isso porque foi nesse período que a logística surgiu como ciência, uma vez que a guerra necessitava não apenas de atitudes rápidas, como de mantimento no lugar certo e no tempo necessário (PAURA, 2012).

Com o término da guerra, de acordo com Paoleschi (2008), para reiniciar o seu crescimento, o mundo necessitava de todos os tipos de produtos possíveis. Nesses tempos a logística não possuía um segmento específico, então ela fragmentava para as demais áreas da administração, pois permanecia em estado de dormência no ambiente empresarial (BALLOU, 1993).

Paura (2012) afirma que, analogamente, os conceitos passaram a servir de base para a gestão de operações em empresas de forma a promover uma sincronia com as demais ações das empresas, no qual resultou no surgimento da logística empresarial.

Com o intuito de explorar um melhor retorno para a organização, a logística busca facilitar o fluxo de produtos e serviços de distribuição aos consumidores e clientes, por meio do planejamento e do controle efetivo nas atividades de armazenagem e movimentação (BALLOU, 1998). De outra forma, Rosa (2007) descreve a logística como um conjunto de processos presentes nas áreas de administração de materiais e operações, suprimento e distribuição, transporte e distribuição física. Ademais, Arbache (2015) acrescenta que a logística é importante pois é capaz de auxiliar as organizações e empresas na criação e agregação de valor ao cliente.

Sobre a criação de valor, Ballou (2006, p. 33) afirma que “[...] a logística trata da criação de valor – valor para os clientes e fornecedores da empresa, e valor para todos aqueles que têm nela interesses diretos.” Além disso, os produtos e serviços não possuem valor agregado quando não estão em posse dos clientes no lugar e momento em que desejam (BALLOU, 2006).

Ballou (2006, p. 29), explica que:

A Logística/Cadeia de Suprimentos é um conjunto de atividades funcionais (transportes, controle de estoques etc.) que se repetem inúmeras vezes ao longo do canal pelo qual matérias-primas vão sendo convertidas em produtos acabados, aos quais se agrega valor ao consumidor. Uma vez que as fontes de matérias-primas, fábricas e pontos de venda em geral não têm a mesma localização e o canal representa uma sequência de etapas de produção, as atividades logísticas podem ser repetidas várias vezes até um produto chegar ao mercado. Então, as atividades logísticas se repetem à medida que produtos usados são transformados a montante no canal logístico.

Além disso, Corrêa (2010) complementa que a gestão da cadeia de suprimentos é a administração integrada dos principais processos de negócios que envolvem os fluxos financeiros, de informações e físicos, que englobam desde os produtores de insumos básicos até o consumidor final, no fornecimento de informações, bens e serviços, de maneira a agregar valor para todos os clientes.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada na elaboração deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica, de abordagem qualitativa, de fontes secundárias, ou seja, que em relação ao tema estudado, abrange a bibliografia que já foi tornada pública (LAKATO e MARCONI, 2017). Andrade (2010), explica que as fontes primárias são compostas por informações de primeira mão, enquanto as secundárias são constituídas da interpretação e análise das obras de fontes primárias.

Lakatos e Marconi (2017, p. 54), definem como “[...] um tipo específico de produção científica:

[...] é feita com base em textos, como livros, artigos científicos, ensaios críticos, dicionários, enciclopédias, jornais, revistas, resenhas, resumos”. Desta forma, para a composição do referencial teórico, foi realizado um estudo com base em artigos, revistas, sites na internet e livros que descrevem o que é a logística de uma forma geral.

E para descrever o tema proposto, foi realizada uma pesquisa em sites na internet, na busca por dados concretos de instituições como a Confederação Nacional do Transporte (CNT, 2020); *Institute for Supply Management* (ISM, 2020); Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), dentre outros autores que falavam sobre os efeitos que a pandemia causou no setor logístico. Dessa maneira, buscou-se coletar informações que foram consideradas relevantes para alcançar o objetivo do trabalho.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Efeitos na cadeia global de suprimentos

Procurando entender os efeitos que o coronavírus causou na cadeia global de suprimentos, o *Institute for Supply Management* (ISM, 2020) ou Instituto de Gestão de Suprimentos, realizou uma pesquisa com mais de 600 membros e profissionais da cadeia de suprimentos no final de fevereiro e

começo de março de 2020. Como resultado, a investigação descobriu que 57% das empresas pesquisadas tiveram efeitos negativos em seus prazos de entrega, de modo que o período estimado de entrega em média dobrou, pois de acordo com o que os pesquisados relataram, seus fornecedores estavam operando com 50% da capacidade, o que resultou na interrupção de fornecimento de matéria-prima e insumos vindos da China.

Segundo Quintela *et al.* (2021) a pandemia também trouxe os problemas de incapacidade de produção, escassez de matéria-prima e de abastecimento, gerando a redução da carga horária e a demissão de funcionários, além de ter ocasionado o aumento dos preços de materiais da tecelagem, como o algodão e conjuntamente a indisponibilidade de materiais no mercado.

Outros dados obtidos na análise realizada pelo ISM (2020) foi que 46% das empresas relataram atrasos no carregamento de mercadorias nos portos chineses; 62% dos entrevistados enfrentaram atrasos no recebimento de pedidos da China e 48% das empresas enfrentaram atrasos ao mover mercadorias dentro da China, além disso, descobriu-se que 44% das empresas disseram não terem planos específicos para lidar com a interrupção de fornecimento baseado na China.

Analisando os impactos positivos e negativos em decorrência da COVID-19, gerados na economia internacional, o Brasil apresentou uma queda de 6,9% em 2020 em relação a 2019, no faturamento com as exportações, resultando no total de US\$ 209.878,4 milhões de dólares e, os efeitos provocados nas importações foram uma queda de 10,4% neste mesmo período, produzindo um faturamento de US\$ 158.937,3 milhões de dólares (MOTA, 2021).

Em outro momento, o ISM (2021) realizou uma quarta rodada de pesquisa entre 22 de dezembro de 2020 a 11 de janeiro de 2021, na qual 770 membros e empresas foram entrevistados a respeito do efeito da pandemia global de COVID-19 na cadeia de suprimentos. Sobre o sentimento geral em relação à crise, 66% dos pesquisados disseram se sentirem melhor em relação aos próximos 12 meses de 2021, esperam um aumento de 7,8% nos orçamentos de receita da organização e um aumento de 4% nos orçamentos do *Capital Expenditure* (CAPEX), que significa as Despesas de Capital ou Investimentos em Bens de Capital (ISM, 2021).

Ponderando os dados coletados pela ISM (2020) e as informações dos outros autores citados, conclui-se que, os principais efeitos decorridos da pandemia do Covid-19 na cadeia global de suprimentos foi a redução de funcionários nas fábricas, que gerou a interrupção de matérias-primas e insumos e, conseqüentemente, o atraso nos prazos de entregas. Outro dado importante descoberto na pesquisa foi a falta de preparo de gestores que não tinham planos específicos para lidar com a interrupção de fornecimentos de insumos e matérias-primas.

As pesquisas não relataram efeitos positivos no setor, mas de acordo com as informações coletadas, após um ano do começo da pandemia, os índices que se mostraram ruins nas primeiras pesquisas começaram a mostrar uma leve melhora em comparação com os anteriores.

4.2 Efeitos no transporte de carga nacional

A área de transportes é uma área muito importante para o setor logístico, principalmente para o funcionamento da cadeia de suprimentos. Desta forma, procurando descobrir quais efeitos a pandemia trouxe para a categoria, foi realizado um levantamento de informações pela Confederação Nacional do Transporte (CNT, 2020), intitulado “Pesquisa de Impacto no Transporte - Covid-19”, na qual várias empresas de todos os modais de transporte de cargas e passageiros foram pesquisadas no decorrer de seis rodadas, tendo a primeira coleta de dados ocorrido entre os dias 1 e 3 de abril de 2020, e alguns desses resultados serão apresentados no decorrer deste artigo.

Analisando o cenário e as primeiras informações coletadas, a CNT (2020, p. 3) diz que:

Com mais de 90% do setor afetado negativamente pela pandemia do Covid-19, o transporte vive uma situação dramática. Atingidos por queda drástica de demanda e de receita, encontrando restrições à sua movimentação e outras dificuldades operacionais, os transportes brasileiros, de cargas e de passageiros, mostram-se pessimistas com relação ao seu futuro. Apesar disso, mantêm ininterruptas (ou readaptadas conforme determinações governamentais) a maior parte das atividades.

Nessa conjuntura, Serini (2020) diz que no setor de transportes de cargas, ocorreram várias mudanças nas relações de trabalho dentro das empresas, as demandas oscilaram, houve a queda de faturamento, além das incertezas de recuperação geradas pela pandemia. E, na percepção de Dore (2020) o transporte no Brasil, e no mundo, devido à crise sanitária, sofreu efeitos negativos incalculáveis.

Em decorrência dessa situação, diversos setores paralisaram ou reduziram suas atividades, de modo que impactaram demasiadamente as transportadoras do país, ocasionando a redução na demanda em comparação com a demanda normal, de acordo com 85,3% das empresas abordadas (CNT, 2020). Essa queda de demanda nos primeiros meses foi aproximadamente de 20% e ultrapassou os 40% no modal rodoviário de cargas em abril, segundo (DORE, 2020).

De acordo com Serini (2020) cinco estados apresentaram um maior sofrimento em relação à redução de demanda por carga, sendo o Pernambuco o maior prejudicado com uma queda de 53,8%; Pará com 50,5%; Alagoas com 49,5%; Mato Grosso do Sul com 49,3% e por último a Bahia com uma diminuição de 47,4% na demanda, e mais abaixo nessa lista, na oitava posição está o estado de São Paulo com uma variação de 46,1%.

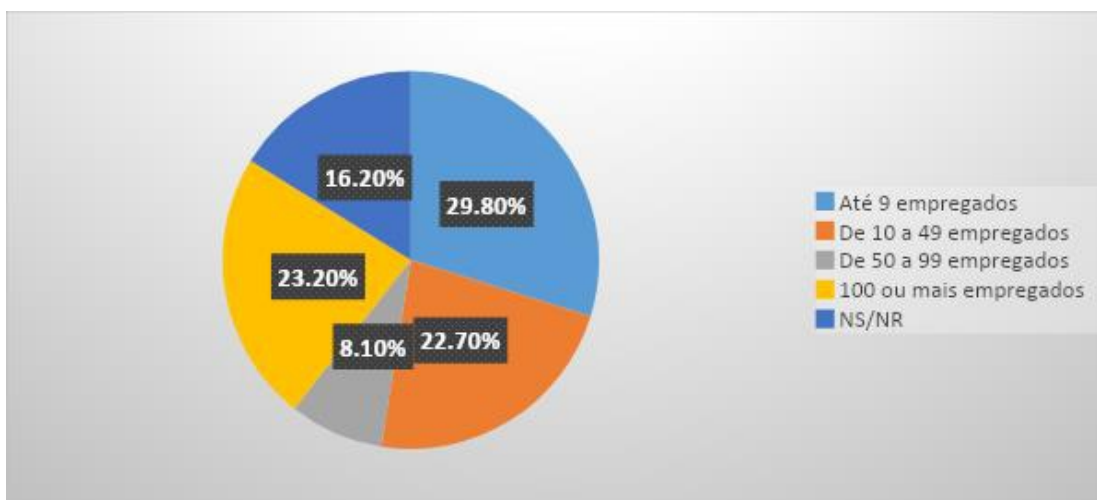
Entretanto, Dore (2020), analisa que apesar das estimativas pessimistas e dos impactos negativos causados no modal rodoviário de cargas, em geral, o transporte originou muitas possibilidades para outras categorias, como as entregas expressas e os deliveries, além da retomada do setor em maio e junho, no qual a demanda de frete chegou a crescer no entorno de 74%. Este autor ainda destaca que, devido à sua importância no abastecimento de grande parte das atividades econômicas como, dos setores de produtos industrializados e de construção, o transporte de cargas conseguiu uma breve recuperação, apesar da paralisação das atividades no começo da pandemia.

Para uma melhor compreensão dos impactos a CNT (2020) realizou uma segunda rodada de pesquisa, desta vez com o foco nas relações trabalhistas. Essa investigação constatou que cerca de 64,3% dos pesquisados, ou seja, a maioria das transportadoras relataram não terem suspenso temporariamente o contrato de trabalho de seus empregados.

Dessa forma, com o propósito de manter parte das atividades empresariais e, não interromper a prestação de serviço, houve uma mudança no comportamento das organizações, na qual foram promovidas ações para driblar as demissões em massa e preservar o quadro de funcionários (SERINI, 2020).

Essas mudanças em prol da preservação dos funcionários se confirmam com a divulgação do estudo da CNT (2020), em que 34,1% das empresas alternaram os empregados em turnos de trabalho, 29,5% utilizaram banco de horas e 32,1% concederam férias coletivas para os colaboradores. Mas, esse estudo também mostrou que 52,5% das empresas suspenderam o contrato de até 49 colaboradores temporariamente e destacou que 23,2% dos pesquisados aplicaram essa medida para cem ou mais trabalhadores, como mostra o gráfico 1.

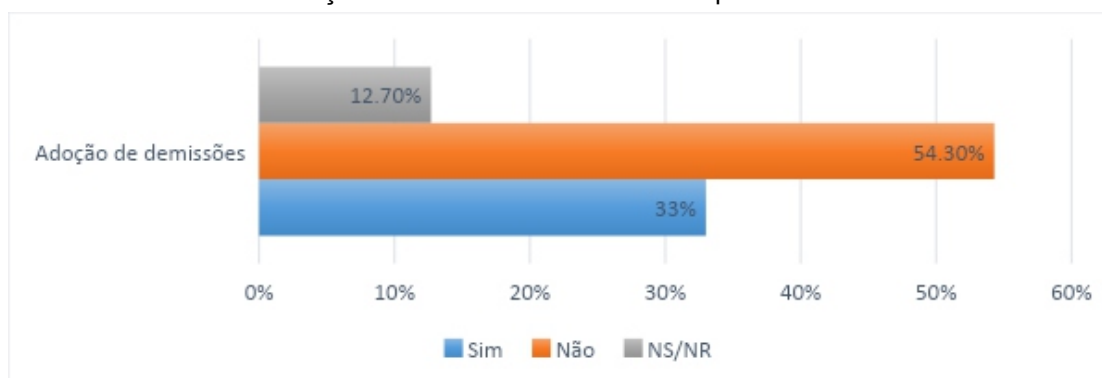
Gráfico 1: Quantidade de empregados com trabalho suspenso temporariamente



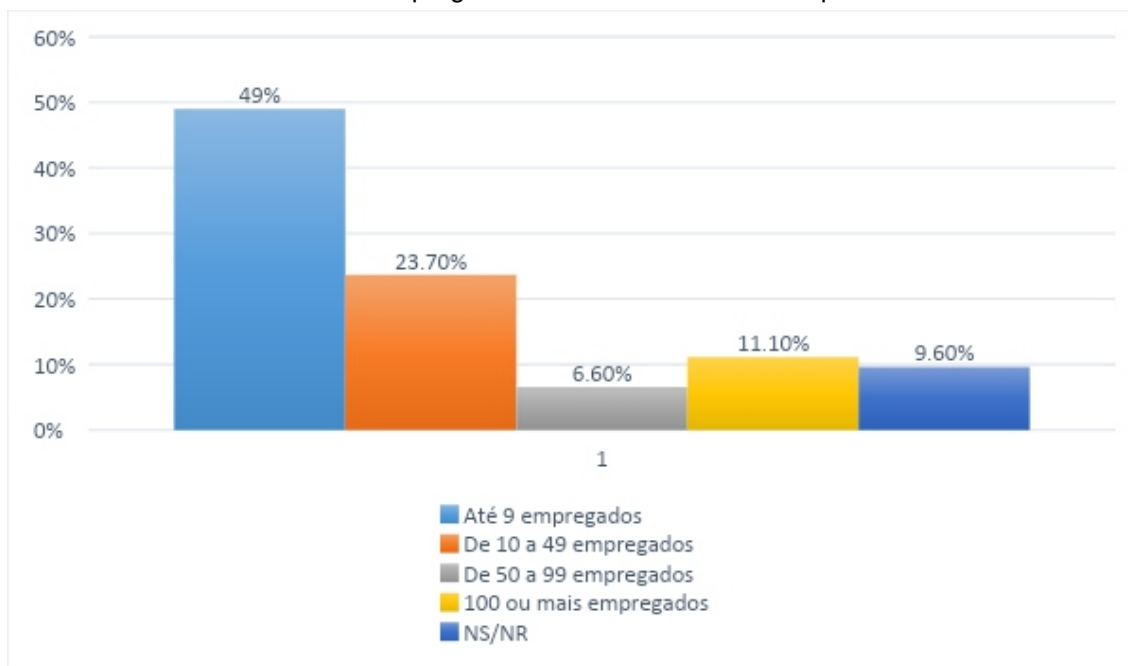
Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da CNT (2020)

Com relação às demissões, apesar dos efeitos decorrentes da pandemia, como a queda de demanda e de faturamento, as transportadoras buscaram priorizar a manutenção de seus colaboradores. Entretanto, 33% das empresas pesquisadas, como consequência do cenário pandêmico, adotaram as demissões no quadro de funcionários. Destaca-se entre as demissões que cerca de 11,1% dos pesquisados, dentre os quais adotaram essa medida (33%), demitiram cem ou mais colaboradores, enquanto que 49% demitiram até nove empregados (CNT, 2020). Essas informações podem ser melhor observadas nos gráficos 2 e 3 a seguir:

Gráfico 2: Adoção de demissões em virtude da pandemia de Covid-19



Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da CNT (2020)

Gráfico 3: Quantidade de empregados demitidos em virtude da pandemia de Covid-19

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados da CNT (2020)

Na terceira rodada da pesquisa de impacto no transporte, realizada do dia 05 a 10 de junho de 2020, a CNT (2020) continuou acompanhando os efeitos que a pandemia do coronavírus causou desde o seu início e, “[...] após três meses de pandemia da Covid-19 no país, as transportadoras encontram-se em situação crítica.” (CNT, 2020, p. 3). No quarto mês desde que o Covid-19 atingiu o país, constatou-se que os impactos da pandemia ainda eram de diminuição drástica da demanda e do faturamento, além de grandes dificuldades para pagar obrigações rotineiras, como a folha de pagamento, parcelas de financiamentos, tributos e aluguéis.

Para Serini (2020) as medidas restritivas de enfrentamento ao coronavírus impediram a aglomeração de pessoas nas ruas, fecharam o comércio e indicaram o trabalho à distância, mas, tudo isso ajudou a trazer o impacto para o abastecimento das cidades, e conseqüentemente, para o volume de cargas em circulação. Ainda nesse contexto a CNT (2020), através de sua pesquisa mostrou que as ações anunciadas pelos governos (níveis federais, estaduais e municipais), que buscavam apoiar o setor, foram de baixa efetividade, o que causou a dificuldade de recuperação das empresas.

Dando continuidade às pesquisas, a CNT realizou entre agosto e setembro de 2020 a sua quinta rodada de levantamentos de informações sobre os impactos no transporte causados pelo coronavírus, e após um pouco mais de cinco meses do começo da crise sanitária causada pela pandemia da Covid-19, 48,8% dos pesquisados disseram que a situação de suas empresas era boa ou satisfatória, aproximadamente a metade das transportadoras; entretanto para 48,1% das organizações, o cenário atual ainda era ruim.

Deste modo, os efeitos da pandemia afetaram também o setor aéreo nacional que, de acordo com Guimarães (2021) sofreu uma queda de 53% no número de passageiros e 29,6% no transporte de

cargas em relação a 2019, fazendo com que o número de viajantes que era de 93,8 milhões fosse para 44 milhões, ao passo que as cargas tiveram redução de 400 mil toneladas para 282 mil toneladas.

Guimarães (2021) ainda destaca que entre as principais cidades impactadas, Curitiba foi uma das mais prejudicadas com a redução no transporte de passageiros (-60,9%) assim como na movimentação de carga que teve uma variação de 52,9% em 2020. Contudo, Campinas alcançou um efeito positivo de 36% no volume de cargas.

Entretanto, a CNT (2021) realizou uma nova coleta de dados entre os dias 24 e 30 de março de 2021, e apurou que com um pouco mais de um ano do começo da crise sanitária aqui no Brasil, e com o começo de resultados positivos verificados na última pesquisa realizada no mês de agosto do ano anterior, a expectativa das transportadoras era de retomada das atividades econômicas em 2021.

Mas, “esse cenário dependia, em grande parte, do controle efetivo do contágio (CNT, 2021, p.3).” Portanto, o desempenho econômico e o grau de restrição às atividades eram determinados pela rapidez de contágio do coronavírus, enquanto a política pública central para a retomada econômica era a vacinação em massa, de acordo com a (CNT, 2021). Nessas circunstâncias, a Confederação (2021), apurou que a pesquisa apresentou resultados piores do que os registrados anteriormente, caracterizando uma segunda onda em relação ao contágio e a elevação de mortes no país.

Perante esse cenário, a CNT (2021, p. 3) analisou os resultados da pesquisa e constatou que “esse quadro exerceu um forte impacto negativo para as empresas de transporte, em termos de demanda, faturamento, capacidade financeira e de suas expectativas, conforme mostram os resultados da sexta rodada de pesquisas. Analisando os dados coletados pela CNT (2021), constata-se que o setor sofreu vários efeitos negativos desde o começo da pandemia de Covid-19 até a última coleta de dados. em 2021.

No entanto, os dados mostraram que na 5ª rodada das pesquisas boa parte das organizações apresentaram melhoras significativas em comparação com as pesquisas anteriores e, dessa forma, parecia que o cenário iria se estabilizar e as empresas voltariam a retomar sua economia e recuperar os prejuízos. Mas no último levantamento realizado pela CNT, no ano seguinte, verificou-se que o cenário era pior do que o do começo da pandemia por conta de uma segunda onda de contágios e mortes decorrentes do coronavírus.

Portanto, conclui-se que a pandemia de Covid-19 gerou vários efeitos negativos em muitas empresas de transporte de cargas e de passageiros de vários modais de transporte no território nacional, mas, por outro lado, percebe-se que uma certa porcentagem das empresas pesquisadas não sofreram com os impactos negativos, e sim com efeitos positivos, conseguindo até um aumento nos lucros gerais da empresa.

Reforçando os efeitos positivos para o setor, a CNT (2021) divulgou no começo de 2021, uma pesquisa trimestral intitulada: “Radar CNT do Transporte - Macroeconomia”, em que é analisado o desempenho econômico do país e do setor de transportes. Superando as expectativas dos analistas, constatou-se que o produto interno bruto (PIB) do transporte cresceu 3,6% no primeiro trimestre em

comparação com o trimestre anterior, além disso, observou-se que o setor de transporte cresceu 1,3% superando o crescimento nacional que foi de 1,0%.

4.3 Efeito na demanda de entregas

Ratten (2020) afirma que a pandemia mudou de forma fundamental a sociedade e impactou significativamente a economia global. Isso resultou na mudança nas vendas das empresas que tiveram que buscar novas estratégias para comercializar seus produtos e garantir renda para a manutenção de seus negócios durante e após a pandemia (REZENDE *et al.*, 2020). Com a pandemia do coronavírus atingindo toda a população, vários setores sofreram algum impacto, como o setor do *e-commerce*, que segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), teve um aumento de vendas nas lojas virtuais durante a pandemia por causa do isolamento social, gerando uma alta na demanda das empresas logísticas.

Entretanto, a falta de preparo das empresas ocasionou um aumento de pouco mais de duzentos e vinte mil registros de reclamações para o ano de 2020 nos canais de atendimento do Procon-SP, se comparado ao ano de 2019. Dentre todas as reclamações relatadas, as principais foram em relação ao atraso na entrega ou à falta da entrega do produto comprado (PROCON-SP, 2021).

Após esse período, e com as empresas adaptadas à essa nova realidade, por meio da Pesquisa Mensal de Serviços (PMS) realizada pelo IBGE (2021) constatou-se, que no começo do ano de 2021 o setor de serviços teve um crescimento de 3,7%, superando o nível anterior à pandemia. Nesse sentido, as empresas do setor logístico se destacaram pela expressiva alta nas exportações de petróleo e do agronegócio e pelo aumento da demanda nas vendas dos *e-commerce* no Brasil (IBGE, 2021).

Observa-se com as informações relatadas anteriormente que a pandemia do Covid-19 trouxe efeitos positivos para o setor do comércio eletrônico, decorrentes do isolamento social, e efeitos negativos para a área de distribuição logística, mas que após a adaptação ao cenário pandêmico, as organizações conseguiram um crescimento maior em relação ao período pré-pandêmico.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração a importância do setor logístico, este trabalho procurou compreender os efeitos negativos e positivos gerados pela pandemia que, por meio do levantamento de informações, conseguiu compreender vários efeitos que a pandemia trouxe para as organizações e, principalmente, as do setor logístico.

Conforme os resultados da pesquisa que foram apresentadas neste trabalho, compreendeu-se que muitos dos gestores ou administradores das empresas estudadas durante a pandemia não estavam preparados para lidar com um evento dessa magnitude. Consequentemente, muitas organizações precisaram suspender temporariamente o contrato de trabalho de alguns funcionários e outras precisaram demitir parte dos colaboradores para conseguir manter-se em operação, além da queda de faturamento, demandas e atrasos no prazo de entregas (principais efeitos negativos gerados pela pandemia).

Em contrapartida, compreendeu-se que esse cenário conturbado também trouxe efeitos positivos para o setor abordado, como o crescimento do PIB do setor de transporte e o crescimento do setor de serviços, mostrando que, apesar das circunstâncias adversas, ainda assim é possível alcançar bons resultados.

Como o presente artigo abordou apenas os aspectos gerais dos efeitos da pandemia, para futuras pesquisas sobre o setor seria interessante explorar os efeitos e desafios gerados na gestão empresarial das organizações ou as soluções que deram resultados positivos e mantiveram as empresas em funcionamento durante este período. Pesquisas como essas podem agregar conhecimento de valor para administradores e futuros gestores de diferentes setores comerciais.

6 REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. – 10. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.
- ARBACHE, F. S. **Gestão de logística, distribuição e trade marketing**. Editora FGV, 2015.
- BALLOU, Ronald. **Business Logistics Management**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1998.
- BALLOU, Ronald H. **Gerenciamento da cadeia de suprimentos/logística empresarial** / Ronald H. Ballou ; tradução Raul Rubenich. – 5. Ed. – Porto Alegre: Bookman, 2006, p. 29.
- BALLOU, Ronald H. **Logística empresarial: transportes, administração de materiais e distribuição**. São Paulo : Atlas, 1993.
- BALLOU, Ronald. **Ronald Ballou [entrevistado por Françoise Terzian]**. GV executivo. v. 6 n. 4, p. 10-13, 2007.
- BRASIL. **Ministério da Economia divulga lista dos setores mais afetados pela pandemia da Covid-19 no Brasil**. 2020. Disponível em : <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/setembro/ministerio-da-economia-divulga-lista-dos-setores-mais-afetados-pela-pandemia-da-covid-19-no-brasil>> Acesso em: 25 março de 2022.
- CNT. CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE. **Pesquisa de Impacto no Transporte Covid-19**. 2020. Disponível em: <<https://www.cnt.org.br/pesquisas>> Acesso em: 02 abril de 2022.
- CORRÊA, Henrique Luiz. **Gestão de redes de suprimento: Integrando cadeias de suprimentos no mundo globalizado** / Henrique Luiz Corrêa. - - São Paulo: Atlas, 2010.
- DORE, Eder. **Panorama do Transporte de Cargas no Brasil: modal rodoviário**. Maplink. 2020. Disponível em: <<https://maplink.global/blog/transporte-cargas-brasil/>> Acesso em: 02 de novembro de 2022.
- GUIMARÃES, Carlos Alberto. **Ligações aéreas: 2019-2020 / IBGE, Coordenação de Geografia**. Rio de Janeiro – IBGE – 2021.
- IBGE. **Setor de serviços avança 3,7% em fevereiro e supera nível pré-pandemia**. 15/04/2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30541-setor-de-servicos-avanca-3-7-em-fevereiro-e-supera-nivel-pre-pandemia>> Acesso em: 30 de maio de 2021.
- ISM. INSTITUTE FOR SUPPLY MANAGEMENT. **Coronavirus outbreak in China: Impact to Supply Chain**. 2020. Disponível em: <<https://www.ismworld.org/supply-management-news-and-reports/research-resource-centers/covid-19-resource-center/>> Acesso em: 02 abril de 2022.
- ISM. INSTITUTE FOR SUPPLY MANAGEMENT. **COVID-19 Round 4 Research: Impact to Supply Chain**. 2021. Disponível em: <<https://www.ismworld.org/globalassets/pub/research-and-surveys/pdf/covid-19-round-4-research-impact-to-supply-chainpdf>> Acesso em: 02 abril de 2022.
- GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Saiba quais as medidas do Governo de SP para o combate ao coronavírus**. Publicado em 17 de Março de 2020. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/saiba-quais-as-medidas-do-governo-de-sp-para-o-combate-ao-coronavirus-2/>> Acesso em: 25 março de 2022.

LAKATOS, Eva Maria, MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. – 8. ed. – São Paulo : Atlas, 2017.

MATTA, G.C., REGO, S., SOUTO, E.P., and SEGATA, J., eds. **Os impactos sociais da Covid-19 no Brasil: populações vulnerabilizadas e respostas à pandemia [online]**. Rio de Janeiro: Observatório Covid 19; Editora FIOCRUZ, 2021, 221 p. Informação para ação na Covid-19 séries. ISBN: 978-65-5708-032-0. <<https://doi.org/10.7476/9786557080320>>

MOTA, José Aroudo. **Impacto da covid-19 nas exportações da principais commodities brasileiras**. Radar 65, Abril de 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/radar/210430_radar_art_5.pdf> Acesso em: 02 de novembro de 2022.

OPAS. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de COVID-19**. 2020. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19>> Acesso em: 13 de março de 2022.

PAOLESCHI, Bruno. **Logística Industrial Integrada**. 1. Ed. São Paulo: Érica, 2008.

PAURA, G. L. **Fundamentos da Logística**. Instituto Federal do Paraná – Curitiba-PR, 2012.

PROCON-SP. **Crescem reclamações contra compras online**. Publicado em 14 de janeiro de 2021. Disponível em: <<https://www.procon.sp.gov.br/crescem-reclamacoes-contr-compras-online/>> Acesso em: 30 de maio de 2021.

QUINTELA, A.G., MACHADO, J.M.M., CARDOSO, B.F.O., e LEIRAS, A. **Impactos da pandemia de COVID-19 em cadeias de suprimentos: um estudo múltiplo**. XLI ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, Foz do Iguaçu, Paraná, Brasil, 18 a 21 de outubro de 2021.

RATTEN, V. (2020). **Coronavirus and international business: An entrepreneurial ecosystem perspective**. Thunderbird International Business Review, 62(5), 629-634. Scopus. <https://doi.org/10.1002/tie.22161>.

REZENDE, A. A. de, Marcelino, J. A., & Miyaji, M. (2020). **A Reinvenção das Vendas: As Estratégias das Empresas Brasileiras para Gerar Receitas na Pandemia de COVID-19**. Boletim de Conjuntura (BOCA), 2(6), 53-69. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3834095>.

ROSA, A. C. **Gestão do Transporte na Logística de**. 90, 2007.

SERINI, Raquel. **O impacto do covid-19 no mercado de transportes**. Sindicato das empresas de transportes de carga de São Paulo e Região – SETCESP, 2020. Disponível em: <<https://setcesp.org.br/noticias/o-impacto-do-covid-19-no-mercado-de-transportes/>> Acesso em: 02 de novembro de 2022.

Eduarda Bildner de Carvalho

Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo
duda_bildner@outlook.com

Geovana Rodrigues Bezerra do Nascimento

Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo
rgeovana94@gmail.com

Vivian Hanne Sughayyer

Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo
v.sughayyer.h@gmail.com

Esmeralda Aparecida de Oliveira

Faculdade de Tecnologia de São Paulo
esmeralda.oliver@gmail.com

Janaína Rute da Silva Dourado

Faculdade de Tecnologia da Zona Leste
janainarscdourado@gmail.com

**A FORMAÇÃO EM SECRETARIADO
OFERECIDA PELA FATEC-SP: UM
ESTUDO COMPARATIVO DAS
COMPETÊNCIAS ELENCADAS EM
DIFERENTES DOCUMENTOS E
LEGISLAÇÕES**

RESUMO

O objetivo deste estudo é identificar se o curso de Automação de Escritórios e Secretariado (AES) da FATEC São Paulo atende ao perfil requisitado aos profissionais de Secretariado no mercado de trabalho. Por meio da análise comparativa e descritiva das competências, elencadas na grade curricular do curso AES, algumas lacunas foram evidenciadas, relacionadas às principais competências, apontadas em renomados indicadores profissionais (*LinkedIn*, CBO e Lei do Secretariado). No entanto, essa análise abordou as mesmas competências anteriormente citadas, comparando-as com as competências do novo curso de Secretariado e Assessoria Internacional, vigente a partir de 2022 como substituto do antigo AES. Dessa forma, identificou-se que tais lacunas poderão ser diminuídas, durante a formação dos graduandos. Percebeu-se que diante da velocidade dos avanços tecnológicos e sociais em que o mundo se encontra atualmente, é necessário revisar a matriz curricular, em menores intervalos de tempo, a fim de mantê-la nivelada com o mercado e suas frequentes inovações e exigências.

Palavras-chave: Profissional de Secretariado. Formação acadêmica. Mercado de trabalho. Competências.

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify whether the course of Office Automation and Secretariat (OAS) of FATEC São Paulo attends to the required profile for secretarial professionals in the labor market. By means of a descriptive comparative analysis of the competences listed in the curricular grid of the OAS course, in relation to the main competences pointed out in renowned professional indicators (*LinkedIn*, CBO and the Secretarial Law), gaps were found in the

curricular structure. However, by taking a descriptive comparative analysis between these same competences and the competences of the curricular structure of the new course of International Secretariat and Advisory Services, in effect as of 2022 as a substitute for the old course, it was identified that these gaps will certainly be filled in the training of future graduates. It was noticed that, given the speed of technological and social advances in which the world currently finds itself, it is necessary to revise the curricular structure with shorter periods of time, in order to keep it leveled with the market and its frequent innovations and demands.

Keywords: Secretariat Professional. Academic formation. Labor market. Competencies.

1 INTRODUÇÃO

O curso de Tecnólogo em Automação de Escritórios e Secretariado (AES), oferecido pela Faculdade de Tecnologia de São Paulo (FATEC-SP), foi inaugurado em 1991 objetivando: “[...] capacitar o tecnólogo a desenvolver atividades de planejamento, organização, direção e controle dos serviços de secretaria [...]” (CENTRO PAULA SOUZA, p. 2012), conforme descrito nos objetivos específicos do seu projeto. Ao longo da trajetória do curso, este só foi atualizado duas vezes, uma em 2013 e posteriormente em 2022.

O principal objetivo para realização deste trabalho é analisar as competências presentes na grade de Automação de Escritórios e Secretariado da FATEC-SP de 2013 e verificar se o perfil do aluno egresso é condizente com o exigido pelo mercado de trabalho, assim como analisar se o novo curso de Secretariado e Assessoria Internacional de 2022 poderia corresponder melhor ao propósito formativo desse profissional, de acordo com as exigências do mercado de trabalho, representados por três indicadores profissionais – CBO, *LinkedIn*, e a Lei do Secretariado.

Sendo assim, a justificativa para sustentar a realização deste projeto reside na importância que o tema possui para estudantes e recém-formados no curso de Secretariado. Sendo assim, alunos e ex-alunos da FATEC-SP poderão ter indicadores, se as disciplinas do curso condizem com as demandas do atual mercado de trabalho, e também, a partir da análise comparativa de diferentes grades do mesmo curso, foi possível demonstrar a importância da atualização de conteúdos em um menor intervalo de tempo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 História do Secretariado

A profissão de Secretariado possui históricos muito antigos, desde a época da sociedade egípcia no Egito Antigo, quando os escribas, homens letrados que dominavam a matemática, arquivística, escrita, redação de documentos, eram os mais próximos do que hoje denominamos Secretário(a) (MACHADO; NASCIMENTO, 2019, p. 1).

De acordo com Guimarães (2019), avançando um pouco mais na história, nos períodos em que ocorreram as grandes guerras, esta profissão ganhou maior destaque e relevância para as mulheres, tendo em vista que os homens iam para os campos de batalha e elas permaneciam em seus lares, realizando trabalhos nas fábricas e nos escritórios.

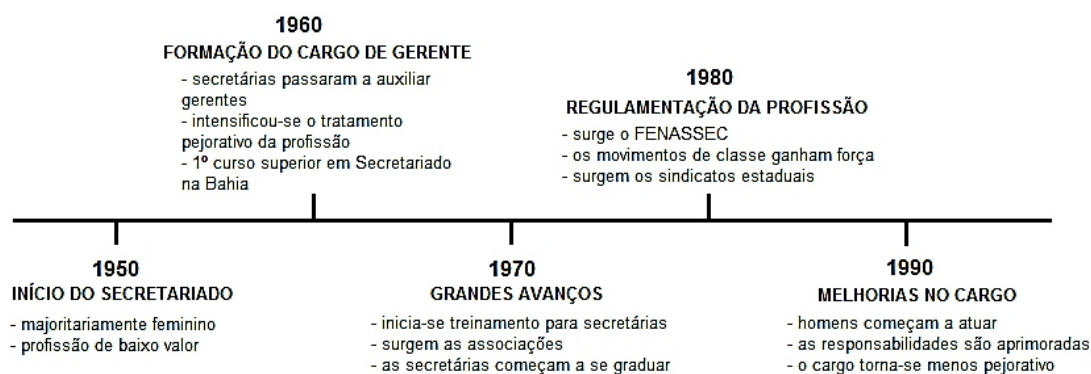
Sála (2008) destaca, com mais detalhes, o desenvolvimento do Secretariado no Brasil, que se iniciou na década de 1950, avançando até o século XXI. Sála (2008, p. 5) inicia a história da profissão na década de 1950, a qual era composta majoritariamente por mulheres que recebiam baixos salários. As secretárias eram vistas como serventes e suas tarefas eram datilografar, taquigrafar, arquivar documentos e atender telefonemas.

Ainda segundo Sála (2008), na década de 1960, o cargo de gerência surgiu por meio de treinamentos vindos principalmente dos Estados Unidos, e com isso as secretárias passaram a auxiliá-los. Naquela época a profissão tornou-se ainda mais pejorativa. Apesar disso, na década de 1970, ocorreram avanços como o início do treinamento para secretárias e a criação do primeiro curso superior em Secretariado, na Universidade Federal da Bahia, onde as mulheres começaram a ter formação.

Em 1980, segundo Sála (2008), a profissão foi regulamentada, e surgiu a Federação Nacional de Secretários e Secretárias (FENASSEC), bem como os sindicatos estaduais. A autora afirma que, em 1990, a imagem da secretária servente extinguiu-se, que passou a ser responsável por atividades como empreender, assessorar, gerir e realizar consultorias, utilizando técnicas secretariais, em uma atuação muito mais complexa do que antes, sendo que, até hoje, o profissional tende a ser muito mais participativo e proativo, cuidando da organização com mais profissionalismo, observando aspectos como a produtividade, o lucro, as negociações, exercendo a capacidade de solucionar problemas por meio da iniciativa.

Abaixo, segue Figura 1 ilustrando a linha do tempo de evolução do Secretariado, desde a década de 1950 até 1990:

Figura 1 - Linha do Tempo da Profissão do Secretariado de 1950 a 1990.



Fonte: Autoras, 2022.

Pode-se observar, a partir dessa linha do tempo, que a profissão do Secretariado passou por grandes transformações ao longo dos anos, tendo suas atividades e responsabilidades cada vez mais aprimoradas. Apesar de a profissão ter iniciado sob uma visão pejorativa e degradante, aos poucos conquistou seu lugar no mercado de trabalho, tornando-se um cargo reconhecido e de grande relevância para as empresas, e isto se deu principalmente à criação do curso superior de Secretariado, em que foi possível regulamentar a profissão e ensinar técnicas e conhecimentos mais amplos, e à formação do FENASSEC, em que a luta pelos direitos ganhou maior força e tornou-se mais reconhecida.

2.2 Competências essenciais aos profissionais de Secretariado

Segundo a Universidade Federal do Amapá (UNIFAP) (2019-2022), em relação às competências exigidas do profissional de Secretariado, estão a fluência em língua estrangeira, atenção às modificações do mundo do trabalho, a evolução técnica e tecnológica, acompanhamento das necessidades das

organizações e das mudanças de competências. Segundo ela, o profissional deve ter a capacidade de assessorar diversas áreas das organizações, sendo tecnicamente qualificado, possuindo visão sistêmica e que esteja apto a compreender em níveis institucionais, táticos e operacionais.

Em relação às línguas estrangeiras, a Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (FECAP, 2020) afirma que um profissional de Secretariado que tenha domínio da Língua Inglesa inicia no mercado de trabalho com um salário de 30% a mais em relação a outros profissionais. Além disso, essa porcentagem pode aumentar para até 60%, caso o profissional possua domínio de um terceiro idioma.

De acordo com Almeida, Rogel e Shimoura (2010, p. 7), o profissional de Secretariado tende a atuar em cargos gerenciais, porém é necessário que este continue se qualificando, por meio de cursos de Pós-Graduação – *Latu Sensu*, em áreas de gestão. Além disso, estes profissionais devem ter um elevado senso crítico, postura ética, capacidade de articulação, utilizar as competências específicas, ter visão generalista e sistêmica, ser empreendedor, gerenciar informações com eficácia, atuar proativamente, ser criativo, trabalhar em equipe fazendo uso de liderança, ter maturidade emocional, enfim, estar aberto para o aprendizado contínuo.

3 METODOLOGIA

Primeiramente será apresentada uma pesquisa bibliográfica com autores e obras de referência sobre os temas-chave para fundamentar o modelo da profissão e da formação do profissional de Secretariado. Em seguida uma pesquisa do perfil do profissional de Secretariado de acordo com três renomados indicadores do universo profissional: CBO (Classificação Brasileira de Ocupações), *LinkedIn* e a Lei do Secretariado. Posteriormente uma pesquisa documental da matriz curricular do curso de Automação de Escritórios e Secretariado da FATEC-SP (AES), vigente de 2013 a 2021, e da matriz curricular do novo curso de Secretariado e Assessoria Internacional FATEC-SP, vigente a partir do 1º semestre de 2022, com primeira turma prevista para se formar em 2025.

Bardin (1977, p. 46) indica que

[...] O objetivo da análise documental é a representação condensada da informação, para consulta e armazenagem, o da análise de conteúdo, é a manipulação da mensagem (conteúdo e expressão desse conteúdo), para evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem.

Por meio de análise documental de conteúdo qualitativa, as competências elencadas em todos os documentos anteriormente citados serão confrontadas, com o intuito de identificar se o curso AES atende aos requisitos do atual mercado de trabalho, e caso haja deficiências, se o novo curso de Secretariado e Assessoria Internacional será capaz de preencher tais lacunas na formação dos futuros profissionais.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Perfis profissionais do Secretariado

Foi realizada uma pesquisa a fim de retratar quais os tipos de perfil exigidos aos profissionais de Secretariado de acordo com a Classificação Brasileira das Ocupações (CBO), a Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985, que dispõe sobre o exercício da profissão de Secretariado, e o *LinkedIn*, uma das maiores redes sociais de negócios.

A Figura 2 abaixo exibe os resultados encontrados:

Figura 2 – Perfis profissionais do secretariado.

CBO	LEI Nº 7.377	LINKEDIN
Adaptar-se a mudanças	Boa dissertação	Agilidade
Administrar conflitos	Boa interpretação de texto	Atenção aos detalhes
Administrar estresse	Capacidade de coletar informações	Boa dissertação
Contornar situações adversas	Capacidade de executar serviços de secretaria	Bom relacionamento interpessoal
Demonstrar capacidade de comunicação	Capacidade de planejamento	Capacidade de planejamento
Demonstrar capacidade de retórica	Capacidade de registrar e distribuir expediente	Comprometimento
Demonstrar dinamismo	Demonstrar assistência e assessoramento	Demonstrar capacidade de comunicação
Demonstrar discrição	Demonstrar senso de organização	Demonstrar dinamismo
Demonstrar espírito de liderança	Domínio de idioma estrangeiro	Demonstrar proatividade
Demonstrar iniciativa	Habilidade de selecionar correspondências	Demonstrar senso de organização
Demonstrar proatividade	Habilidades com taquigrafia	Desenvoltura
Demonstrar sensibilidade	Possuir conhecimentos protocolares	Disciplina
Demonstrar senso de organização	Capacidade de dirigir os serviços de secretaria	Domínio de idioma estrangeiro
Trabalhar em equipe	Capacidade de assistir e assessorar diretamente executivos	Habilidade de gerenciar pessoas
Trabalhar sob pressão		Habilidade de gerenciar processos
		Perfil multitarefeiro
		Simpatia

Fonte: CBO, Lei nº 7.377 e *LinkedIn* (2022).

É possível observar na Figura 2 que o *LinkedIn* é o que apresenta mais exigências de perfil, listando 18 habilidades, seguido da CBO, com 15, e da Lei, com 14. Além disso, a habilidade de demonstrar senso de organização é a habilidade em comum das três fontes de pesquisa, podendo dessa forma ser considerada uma das características vitais da profissão.

A questão do domínio de idioma estrangeiro esteve muito presente nas vagas encontradas no *LinkedIn* e é uma habilidade encontrada na Lei, contudo não se faz presente na CBO.

De modo geral, é possível observar que as habilidades listadas na Lei e no *LinkedIn* apresentam mais semelhança em relação às citadas na CBO, por isso pode-se tomar como base as habilidades de modo geral, ao invés de basear-se apenas em uma fonte de pesquisa.

4.2 Perfis Alunos Egressos Curso AES e Curso de Secretariado e Assessoria Internacional

A partir da análise do perfil de competências dos cursos de Automação de Escritórios e Secretariado, vigente de 2012 a 2021, e Secretariado e Assessoria Internacional, vigente a partir do primeiro semestre de 2022, e da análise das Distribuições Curriculares por semestre, disponíveis nos Projetos Pedagógicos dos cursos, criou-se a Figura 3 a seguir, cujo intuito é destacar as principais

competências construídas por um profissional de Secretariado recém-formado em AES, e pelos futuros profissionais que ainda se formarão no curso de Secretariado e Assessoria Internacional.

Figura 3 – Perfis Alunos Egressos FATEC-SP curso AES X Curso Secretariado e Assessoria Internacional.

Perfil Aluno Egresso FATEC-SP no curso de Automação de Escritórios e Secretariado	Perfil do Aluno Egresso FATEC-SP no curso de Secretariado e Assessoria Internacional
Planejamento	Planejamento e organização de serviços de secretaria
Organização	Assessoramento de executivos, diretores e suas equipes
Aplicação de conceitos e ferramentas tecnológicas	Otimização de processos
Assessoramento	Execução de atividades de eventos
Otimização de processos	Execução de serviços protocolares
Implantação de metas na área	Planejamento e execução de atividades de viagens
Comunicação	Execução de atividades de relações com clientes e fornecedores
Redação de textos técnicos	Redação de textos técnicos
Redação em língua estrangeira	Coordenação de equipe
Gerenciamento de informações	Auxílio na contratação de serviços de terceiros
Controle de processos administrativos	Acompanhamento de contratos e serviços e do cumprimento de prazos
Interpretação de documentos	Levantamento de informações de mercado para tomada de decisões
Sintetização de documentos	Controle de arquivos e informações
Aplicação de conhecimentos protocolares	Supervisão da execução de decisões
Tradução de documentos	Comunicação interna e externa
	Decisão sobre a rotina do departamento
	Avaliação e emissão de parecer técnico em sua área de atuação
	Empreendedorismo e ações inovadoras baseadas em análises críticas
	Visão sistêmica com objetivo de identificar soluções respeitando aspectos culturais, éticos, ambientais e sociais no âmbito local, regional e internacional
	Gerenciamento e apoio de projetos
	Avaliação de riscos
	Administração de conflitos
	Estabelecer um ambiente colaborativo e incentivo ao trabalho em equipe
	Elaboração, análise e interpretação de textos em português e língua estrangeira
	Comunicação verbal em português e língua estrangeira
	Capacidade de resolver problemas complexos e propor soluções criativas e inovadoras
	Pensamento crítico em situações adversas
	Atuação de forma autônoma na realização de atividades e execução de projetos
	Análise crítica da organização
	Antecipação de transformações

Fonte: Autoras (2022).

Observa-se, primeiramente, que a grade de AES é mais enxuta, e não é tão detalhada e subdividida quanto a nova, que apresenta o dobro de itens. Infere-se também a falta de termos considerados *softskills*, como “Avaliação de riscos” e “Administração de conflitos”, habilidades comportamentais que hoje estão em alta no mercado de trabalho. Podemos concluir que o foco do curso anterior era formar um profissional técnico e com habilidade de utilizar as ferramentas tecnológicas que estavam se expandindo naquela época, não incluindo habilidades comportamentais.

É evidente que o novo curso oferece a formação de muito mais competências que o anterior, sendo que o principal ponto observado é que competências comportamentais e emocionais, tanto pessoais quanto interpessoais, anteriormente não abrangidas, agora são. Apenas 1 item elencado na antiga matriz não se encontra na nova, que é “Aplicação de conceitos e ferramentas tecnológicas”, porém diante do atual cenário mais tecnológico, e principalmente depois da pandemia, na qual o ensino foi *on-line*, a aplicação de tais ferramentas é subentendida a todas as matérias, além de ter matérias específicas direcionadas ao uso da tecnologia, como Informática e Análise de Sistemas.

4.3 Perfis Alunos Egressos versus Perfil *LinkedIn*

A seguir, na Figura 4, são elencadas as características em comum entre o perfil de habilidades mais solicitadas nas publicações do *LinkedIn* em relação aos profissionais de Secretariado, e os perfis anteriormente expostos dos cursos estudados. Em azul estão marcadas as compatibilidades entre o *LinkedIn* e o curso AES, em verde as compatibilidades entre *LinkedIn* e o curso de Secretariado e Assessoria Internacional, e por fim em lilás os itens em que tanto o AES como o novo curso atende às expectativas de acordo com o *LinkedIn*.

Figura 4 – Perfil *LinkedIn* X Perfil do Aluno Egresso - Curso Tecnólogo Automação de Escritórios e Secretariado X Curso Tecnólogo Secretariado e Assessoria Internacional.

<i>LinkedIn</i>	Perfil Aluno Egresso – Curso Tecnólogo AES	Perfil Aluno Egresso - Curso Tecnólogo Secretariado e Assessoria Internacional
Agilidade	Planejamento	Planejamento e organização de serviços de secretaria
Atenção aos detalhes	Organização	Assessoramento de executivos, diretores e suas equipes
Boa dissertação	Assessoramento	Otimização de processos
Bom relacionamento interpessoal	Otimização de processos	Redação de textos técnicos
Capacidade de planejamento	Redação em língua estrangeira	Coordenação de equipe
Comprometimento	Controle de processos administrativos	Levantamento de informações de mercado para tomada de decisões
Demonstrar capacidade de comunicação	Comunicação	Controle de arquivos e informações
Demonstrar dinamismo	Redação de textos técnicos	Supervisão da execução de decisões
Demonstrar proatividade		Comunicação interna e externa
Demonstrar senso de organização		Decisão sobre a rotina do departamento
Ter desenvoltura		Avaliação e emissão de parecer técnico em sua área de atuação
Disciplina		Empreendedorismo e ações inovadoras baseadas em análises críticas
Domínio de idioma estrangeiro		Visão sistêmica com objetivo de identificar soluções respeitando aspectos culturais, éticos, ambientais e sociais no âmbito local, regional e internacional
Habilidade de gerenciar pessoas		Gerenciamento e apoio de projetos
Habilidade de gerenciar processos		Avaliação de riscos
Perfil multitarefeiro		Administração de conflitos
Responsabilidade		Estabelecer um ambiente colaborativo e incentivo ao trabalho em equipe
Simpatia		Elaboração, análise e interpretação de textos em português e língua estrangeira
		Comunicação verbal em português e língua estrangeira
		Capacidade de resolver problemas complexos e propor soluções criativas e inovadoras
		Pensamento crítico em situações adversas
		Atuação de forma autônoma na realização de atividades e execução de projetos
		Análise crítica da organização
		Antecipação de transformações

Fonte: Autoras (2022).

Com a análise comparativa entre o *LinkedIn* e o curso de AES, primeiramente se nota a evidente discrepância de itens elencados que são compatíveis entre si, conclui-se assim que o *LinkedIn* tem mais exigências se comparado ao perfil do aluno egresso, logo entende-se que o perfil do profissional de

Secretariado no mercado de trabalho exige mais habilidades do que as propostas no curso, além das *softskills*, que também são contempladas pelo *LinkedIn*.

O único item que não é claramente encontrado no perfil do egresso de ambos os cursos, e é buscado no *LinkedIn* é “simpatia”, porém, apesar de não estar evidenciado no perfil do egresso, tal item é contemplado na estrutura curricular na disciplina de Tecnologia em Secretariado, que enfatiza aspectos comportamentais requisitados aos profissionais. Como pode-se observar, a nova matriz de 2022 não só abrange praticamente todo o perfil solicitado pelo *LinkedIn*, como o supera, exigindo ainda mais competências e habilidades, além daquilo que é exigido aos profissionais na plataforma.

4.4 Perfis Alunos Egressos versus CBO

A seguir, na Figura 5, são elencadas as características em comum entre o perfil de habilidades listadas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) inerentes aos profissionais de Secretariado, e os perfis anteriormente expostos dos cursos estudados. Em azul estão marcadas as compatibilidades entre a CBO e o curso AES, em verde as compatibilidades entre CBO e o curso de Secretariado e Assessoria Internacional, e por fim, em lilás, os itens do AES e do novo curso, os quais atendem às expectativas de acordo com a CBO.

Figura 5 – Perfil CBO X Perfil do Aluno Egresso - Curso Tecnólogo Automação de Escritórios e Secretariado X Curso Tecnólogo Secretariado e Assessoria Internacional.

CBO	Perfil Aluno Egresso – Curso Tecnólogo AES	Perfil Aluno Egresso - Curso Tecnólogo Secretariado e Assessoria Internacional
Adaptar-se a mudanças	Organização	Otimização de processos
Administrar conflitos	Comunicação	Execução de atividades de relações com clientes e fornecedores
Administrar estresse	Redação de textos técnicos	Coordenação de equipe
Contornar situações adversas		Acompanhamento de contratos e serviços e do cumprimento de prazos
Demonstrar capacidade de comunicação		Levantamento de informações de mercado para tomada de decisões
Demonstrar capacidade de retórica		Comunicação interna e externa
Demonstrar dinamismo		Empreendedorismo e ações inovadoras baseadas em análises críticas
Demonstrar discrição		Visão sistêmica com objetivo de identificar soluções respeitando aspectos culturais, éticos, ambientais e sociais no âmbito local, regional e internacional
Demonstrar espírito de liderança		Avaliação de riscos
Demonstrar iniciativa		Administração de conflitos
Demonstrar proatividade		Estabelecer um ambiente colaborativo e incentivo ao trabalho em equipe
Demonstrar sensibilidade		Comunicação verbal em português e língua estrangeira
Demonstrar senso de organização		Capacidade de resolver problemas complexos e propor soluções criativas e inovadoras
Trabalhar em equipe		Pensamento crítico em situações adversas
Trabalhar sob pressão		Atuação de forma autônoma na realização de atividades e execução de projetos
		Antecipação de transformações

Fonte: Autoras (2022).

Após a observação das informações constantes na Figura 5, pode-se dizer, primeiramente, que dentre os grupos comparativos apresentados, este é aquele que menos compartilha similaridades com o curso de AES, restritas a somente três itens descritos no perfil do aluno egresso. Observa-se, também,

como foi dito anteriormente, que boa parte dos itens contidos na “CBO” podem ser considerados “Soft Skills”.

Deste modo, novamente vê-se que o perfil de egresso do novo curso compreende e supera o perfil de competências exigido pela CBO, exceto por dois itens, “discrição” e “trabalhar sob pressão”, que, apesar de não estarem declarados no perfil do egresso de nenhum dos cursos, são ambos contemplados na estrutura curricular da disciplina Tecnologia em Secretariado, que tem foco em preparar os alunos para tais questões práticas da profissão.

4.5 Perfis Alunos Egressos versus competências solicitadas por Lei

A seguir, na Figura 6, são elencadas as características em comum entre o perfil de habilidades que um profissional de Secretariado deve ter de acordo com a Lei nº 7.377, e os perfis anteriormente expostos dos cursos estudados. Em azul estão marcadas as compatibilidades entre a Lei e o curso AES, em verde as compatibilidades entre Lei e o curso de Secretariado e Assessoria Internacional, e por fim, em lilás, os itens em que tanto o AES como o novo curso atende às expectativas de acordo com a Lei.

Figura 6 – Perfil Lei nº 7.377 X Perfil do Aluno Egresso - Curso Tecnólogo Automação de Escritórios e Secretariado X Curso Tecnólogo Secretariado e Assessoria Internacional.

Lei Nº 7.377	Perfil Aluno Egresso - Curso Tecnólogo AES	Perfil Aluno Egresso - Curso Tecnólogo Secretariado e Assessoria Internacional
Boa dissertação	Planejamento	Planejamento e organização de serviços de secretaria
Boa interpretação de texto	Organização	Assessoramento de executivos, diretores e suas equipes
Capacidade de coletar informações	Assessoramento	Execução de serviços protocolares
Capacidade de executar serviços de secretaria	Redação em língua estrangeira	Redação de textos técnicos
Capacidade de planejamento	Interpretação de documentos	Coordenação de equipe
Capacidade de registrar e distribuir expediente	Aplicação de conhecimentos protocolares	Acompanhamento de contratos e serviços e do cumprimento de prazos
Demonstrar assistência e assessoramento	Redação de textos técnicos	Controle de arquivos e informações
Demonstrar senso de organização		Comunicação interna e externa
Domínio de idioma estrangeiro		Decisão sobre a rotina do departamento
Habilidade de selecionar correspondências		Gerenciamento e apoio de projetos
Habilidades com taquigrafia		Administração de conflitos
Possuir conhecimentos protocolares		Elaboração, análise e interpretação de textos em português e língua estrangeira
Capacidade de dirigir os serviços de secretaria		
Capacidade de assistir e assessorar diretamente executivos		

Fonte: Autoras (2022).

Nota-se que o perfil do aluno egresso de AES e a Lei possuem similaridades entre si, correspondendo a 50% dos itens listados, contudo alguns itens como “dirigir serviços de secretaria”, “registrar e distribuir expedientes” e “executar serviços de secretaria” são informações vagas, perante a gama de atividades atribuídas às secretarias, dificultando a realização de um estudo adequado.

O item “habilidades com taquigrafia” é o único que não encontra compatibilidade explícita com nenhum dos perfis de alunos egressos, no entanto, assim como visto anteriormente, tal item encontra-se

inerente ao ensino de todas as matérias, pois atualmente são utilizadas ferramentas tecnológicas em todos os âmbitos. Mais uma vez, pode-se ver que, além de atingir praticamente todos os requisitos encontrados na Lei, o novo curso de Secretariado e Assessoria Internacional chega a superar o perfil de profissional de Secretariado conforme descrito na Lei.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todas as análises anteriormente apresentadas pode-se concluir que, de fato, o antigo curso de Automação de Escritórios e Secretariado já não atende tão bem ao novo perfil de profissional de Secretariado e às exigências encontradas por eles no mercado de trabalho; já o novo Curso Superior de Tecnologia em Secretariado, aparentemente, além de alcançar todos os itens requisitados, chega a superá-los.

Apenas em 2025, quando a primeira turma se formar nesse novo curso, e diante de uma atualização de demandas do mercado de trabalho, será possível uma conclusão mais fundamentada, sobre se o novo curso está atendendo plenamente, e até mesmo superando, as exigências direcionadas aos profissionais. As autoras dessa pesquisa sugerem a continuação deste estudo após a graduação da primeira turma do curso de Secretariado e Assessoria Internacional iniciada em 2022, com previsão de formação para 2025, para que os resultados contemplados nessa análise possam ser complementados com comprovações e novas perspectivas, possibilitando uma análise mais precisa do objeto de estudo.

Visto que se vive em uma época de constante mudança e evolução, recomenda-se que o Projeto Pedagógico da área de Secretariado da FATEC-SP seja revisado em menores intervalos de tempo, a fim de acompanhar as modificações recorrentes no mercado de trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. G.; ROGEL, G. T. S.; SHIMOURA, A. S. Mudanças de Paradigmas na Gestão do Profissional de Secretariado. **R. Gest. E Secret., São Paulo**, v. 1, n. 1, p. 7-10, jan./jun. 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4356/435641685004.pdf>. Acesso em: 9 nov. 2022.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRASIL. Classificação Brasileira de Ocupações: CBO. Ministério do Trabalho. Brasília, DF, 2022. Disponível em: <http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf>. Acesso em: 14 mai. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.261, de 10 de janeiro de 1996. Altera a redação dos incisos I e II do art. 2º, o caput do art. 3º, o inciso VI do art. 4º e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 7.377, de 30 de setembro de 1985. Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos, Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9261.htm#art1. Acesso em: 21 mai. 2022.

CENTRO PAULA SOUZA. **Projeto Pedagógico Curso Superior de Tecnologia em Automação de Escritórios e Secretariado**. Fatec São Paulo, 2012. Disponível em: <http://www.fatecsp.br/paginas/pdf/ProjetoPedagogico/ProjPed-AES.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2022.

CENTRO PAULA SOUZA. **Projeto Pedagógico Curso Superior de Tecnologia em Secretariado e Assessoria Internacional**. Fatec São Paulo, 2022. Disponível em: PPC do CST de Secretariado e Assessoria Internacional – Fatec São Paulo – 2022.01.pdf. Acesso em: 7 mai. 2022.

FUNDAÇÃO ESCOLA DE COMÉRCIO ÁLVARES PENTEADO. **Profissional de Secretariado com 2 idiomas tem salário até 60% maior**. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.fecap.br/2020/07/09/profissional-de-secretariado-com-2-idomas-tem-salario-ate-60-maior/>. Acesso em: 23 set. 2022.

GUIMARÃES, A. **Entre documentos e narrativas, a história do curso de Secretariado Executivo na Universidade Federal do Ceará, 1985 a 1995**. 2019. 133f. - Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação, Fortaleza (CE), 2019. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/40649/1/2019_dis_atguimaraes.pdf. Acesso em: 14 mai. 2022. LINKEDIN. Disponível em: <https://www.linkedin.com>. Acesso em: 15 dez. 2022.

MACHADO, R. A.; NASCIMENTO, J. P. A demanda do profissional de secretariado executivo na região metropolitana de Curitiba. *In*: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 11., 2019, Curitiba. **Anais [...]**. Curitiba: Unicesumar, 2019. Disponível em: <https://rdu.unicesumar.edu.br/bitstream/123456789/3588/1/RAYANNE%20APARECIDA%20MACHADO.pdf>. Acesso em: 21 mai. 2022.

SÁLA, J. S. **Guia de fontes de informação para Secretários Executivos**. Brasília, 2008. 47 p. Disponível em: <https://doczz.com.br/doc/51154/guia-de-fontes-de-informa%C3%A7%C3%A3o-para-secret%C3%A1rios-executivos>. Acesso em: 4 jun. 2022.

SOUZA, E. C. P.; GALINDO, A. G.; MARTINS, C. B. A produção acadêmico-científica no campo do secretariado: mapeamento de dissertações e teses produzidas no período de 1999 a 2013. **Revista de Administração Aplicada**, v.1, n.1, p. 154 – 173, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unifap.br/index.php/administracao/article/view/1963>. Acesso em: 23 set. 2022.

**Dayane Ramos Arjonas
Pielak**

*Fatec – Faculdade de Tecnologia de
Assis*
dparjonas@gmail.com

Debora Jakson Guedes

*Fatec – Faculdade de Tecnologia de
Assis*
deborajakson@gmail.com

Fernanda Reis da Silva

*Fatec – Faculdade de Tecnologia de
Assis*
frsilva.prof@gmail.com

RESUMO

A procura por colaboradores eficazes e dinâmicos, com perfil que se enquadre no perfil da organização e capazes de aumentar a perspectiva inovações crescimento das empresas tem aumentado consideravelmente. Esta busca tem cobrado cada vez mais dos setores de recursos humanos o aperfeiçoamento dos seus processos de seleção e recrutamento. Isto porque os objetivos organizacionais somente podem ser atingidos por meio de pessoas e por conta disso o processo de seleção toma tamanha importância dentro da organização. O avanço da tecnologia trouxe a Inteligência Artificial para dentro dos processos de recrutamento e seleção, tomando-os mais eficazes, otimizando tempo e diminuindo custos, selecionando adequadamente e garantindo a entrada de colaboradores com perfil apropriado, potencial e qualidade na organização, que é o objetivo de qualquer empresa, uma vez que o lado humano da empresa deve apresentar coerência em termos de políticas e práticas de recrutamento e seleção. O ajustamento dos recursos humanos à estratégia da organização é fundamental ferramenta para a construção e a consolidação do seu sucesso e a IA, muito tem a contribuir para o êxito deste processo.

Palavras-chave: Recrutamento, Seleção, Inteligência Artificial

ABSTRACT

The search for effective and dynamic collaborators, with a profile that fits the organization's profile and capable of increasing the perspective of innovations and growth of companies, has increased considerably. This quest has increasingly required the human resources sectors to improve their selection and recruitment processes. This is because organizational objectives can only be achieved through people and because of this the selection process takes on such importance within the organization. The advancement of technology has brought Artificial Intelligence into the recruitment and selection processes, making them more effective, optimizing time and reducing costs, properly selecting and ensuring the entry of employees with the appropriate profile, potential and quality in the organization, which is the objective of any company, since the human side of the company must be coherent in terms of policies and practices of recruitment and selection. The adjustment of human resources to the organization's strategy is a fundamental tool for building and consolidating its success, and AI has a lot to contribute to the success of this process.

Keywords: Recruitment, Selection, Artificial Intelligence

1 INTRODUÇÃO

Entre as diversas ferramentas utilizadas como subsídio no recrutamento e seleção de seus funcionários de empresas e organizações, a inteligência artificial (IA), nos últimos anos, ganhou singular relevância, ao trazer a tecnologia para dentro deste processo.

A partir da sua utilização todo o processo de triagem e seleção manual dos currículos foi automatizado, o que na maioria dos casos constituía etapa dispendiosa e lenta para ambos, agentes envolvidos no processo, tanto o profissional que está procurando uma nova colocação no mercado de trabalho, bem como para os componentes dos departamentos de Recursos Humanos (RH), por ser um processo que envolve muito tempo de análise e poderia durar semanas (SOUSA et al., 2019)

A partir do momento que se consolidou a ideia de que a gestão de pessoas é aspecto primordial para o desenvolvimento de uma empresa, inúmeros tem sido as indagações de como este setor pode ser melhorado a fim de que as empresas consigam atingir resultados cada vez mais inovadores e satisfatórios. E é justamente a tecnologia, que vem ofertando a estas empresas possibilidades de se adequarem às evoluções que o mercado exige, em todos os seus setores e assim não poderia deixar de ser na gestão de pessoas.

Dessa forma, o presente trabalho objetiva apresentar a relevância das ferramentas que se utilizam da IA como subsídio no recrutamento e seleção dos funcionários, automatizando desta forma o processo de triagem e seleção manual dos currículos, procedimento este que na maioria dos casos constitui etapa dispendiosa e lenta para ambos agentes envolvidos no processo, tanto o profissional que está procurando uma nova colocação no mercado de trabalho, quanto para o departamento de Gestão de Pessoas (GP), por ser um processo que envolve muito tempo de análise e pode durar semanas.

A realização deste trabalho justifica-se na crescente utilização da IA pelos setores de recrutamento e seleção de pessoal, por meio de softwares e programas, consegue avaliar competências e atitudes de candidatos selecionando-os a partir de parâmetros predefinidos pela empresa, diminuindo de forma considerável custos desnecessários, a rotatividades de colaboradores, tornando o setor de pessoal mais assertivo e eficaz (SOUSA et al., 2019).

A metodologia empregada neste estudo é de cunho qualitativa, pois se busca discorrer sobre a relevância da IA no processo de recrutamento e seleção por meio de materiais bibliográficos como artigos científicos, artigos de revistas, sites especializados e demais materiais acessados em livros e sites pertinentes a temática. Após essa introdução este trabalho está dividido em quatro partes, a primeira aborda a revisão de literatura, após é apresentado a metodologia, em seguida apresenta-se e discute os resultados, e por fim as considerações finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Abordou-se os conceitos e as estratégias envolvidas no estudo do recrutamento e seleção de pessoas por meio da IA como solução viável, analisando os aspectos da utilização desta tecnologia pelos setores de gestão de pessoas das empresas no momento da seleção de pessoal.

2.1 A Inteligência Artificial

A nossa sociedade atravessa atualmente o momento histórico que se convencionou denominar de quarta revolução industrial, momento este em que despontam inúmeros meios de desenvolvimento de tecnologias que trazem mudanças radicais no modo de vida e de comportamento das pessoas, conforme Sousa et al. (2019).

Ferreira (2020) relata que o mundo corporativo também segue essa transformação buscando adequar-se ao seu ritmo constante, no intuito de superar desafios que afetam, continuamente, a sociedade da informação e do conhecimento. Desta forma a tecnologia e a inovação são ideais que estão a cada dia mais presentes dentro das organizações, tendo em vista que desempenham uma relevante função como instrumento facilitador que ajudará nos processos de gestão e solucionará os mais diversos problemas.

Dentre as diversas facetas da tecnologia, a IA, de acordo com Sousa et al. (2019) vem sendo utilizada das mais distintas formas e nas mais diversas áreas, como na saúde por meio do diagnóstico precoce de doenças; na agricultura com as previsões climáticas e agricultura de precisão; no recrutamento e seleção de funcionários; entre outros.

Por se fazer presente nas mais diversas áreas, a IA tem sido um assunto bastante estudado nos últimos anos tendo em vista o seu grande desenvolvimento e vasta utilização, bem como os impactos causados pela sua utilização nestes setores.

Para Ferreira (2020, p.152):

Inteligência Artificial é, então, definida como uma tecnologia onde os computadores podem pensar, fazer, interagir e agir em diversas áreas tal como um ser humano e serem, igualmente tão capazes como, porém, os erros, custos e tempos de produção, entre outros fatores, podem ser, conseqüentemente, os processos organizacionais desenvolvam a sua eficiência e eficácia.

Em outras palavras o autor enfatiza que o avanço tecnológico foi capaz de criar máquinas e programas capacitados para desenvolver ações semelhantes à inteligência humana, assimilando e consolidando este conhecimento a partir das informações concretas disponíveis em um banco de dados, e por isso sua utilização no meio empresarial se expande a cada dia, como mecanismo para manter as organizações competitivas e exitosas.

De acordo com Cipriano (2021) nos últimos anos, foi possível observar a utilização da IA nos processos de seleção de candidatos, considerando, sobretudo as que adotam uma perspectiva estratégica com questões como atração e retenção de talentos, alinhamento de valores e expectativas entre empregados e empregadores, e aspectos psicológicos e comportamentais dos funcionários, entre ou-

tros. A IA é uma temática ampla, que se relaciona com diversas outras áreas como a Psicologia, Biologia, Lógica Matemática, Linguística, Engenharia, Filosofia, entre outras áreas científicas, oferecendo suporte e novas ferramentas para incrementá-las.

2.1.2 Usos e aplicações da Inteligência Artificial.

A IA pode ser definida como a tecnologia com capacidade de realizar atividades semelhantes aos seres humanos Cipriano (2021). Programas, softwares e máquinas desenvolvidos para ter comportamento inteligente, em razão da capacidade do aprendizado estas máquinas estão cada vez mais presente no meio corporativo mundial.

No ramo específico das empresas, a IA é utilizada como forma de potencializar os resultados, aumentar a produtividade e economizar tempo, podendo ser implementada em diversos setores para melhorar o desempenho de tarefas e ajudar os profissionais de gestão a mapear processos. Segundo Cipriano (2021) pode-se perceber que nos últimos anos, ocorreu uma verdadeira revolução no trabalho em decorrência da utilização da IA, tanto no conteúdo quanto na metodologia. Agora, é mais comum usar as teorias existentes como bases, em vez de propor teorias inteiramente novas.

Um exemplo atual da utilização da IA, segundo Cipriano (2019) é o aplicativo Lens do Google que usa a IA para o reconhecimento de objetos, desta forma, ao fixar a câmera sobre determinado objeto, o sistema é capaz de trazer informações sobre o mesmo. No caso de um monumento histórico, por exemplo, ele pode passar informações precisas e até mesmo curiosidades. Sousa et al. (2020), por sua vez exemplifica a utilização da IA, quando a situação atípica de pandemia por Covid-19 trouxe uma nova realidade para todo o setor empresarial e o processo de digitalização das empresas mostrou ser a única ferramenta capaz de atenuar os impactos, fazendo eclodir um sentido de urgência em acelerar a transformação tecnológica que as empresas necessitavam naquele momento para se manter.

2.2 Recrutamento e Seleção

2.2.1 Recrutamento:

Nos últimos anos muito se escuta falar sobre recrutamento e seleção, referindo-se a uma das mais ricas ferramentas de área de gestão de pessoas nas organizações. É justamente por meio deste processo que as empresas e organizações em geral estão percebendo a importância das pessoas que a compõem, não como meros funcionários, mas como parceiros fundamentais no andamento do negócio.

Segundo inúmeros estudiosos, parece haver consenso de que o sucesso de uma organização está diretamente ligado a uma boa gestão das pessoas que compõe esta organização. Para Chiavenato (2009, p.97) “lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para

as organizações bem sucedidas”. A parte humana passou a ser reconhecida e valorizada nestes processos que buscam encontrar pessoas que serão amoldadas na visão da empresa.

O recrutamento, por sua vez, constitui-se na fase de busca e atração de candidatos para uma determinada função e a seleção na escolha e tomada de decisão do candidato que ocupará o cargo disponível ofertado pela organização (CHIAVENATO, 2009). Toda organização empresarial realiza este processo visando suprir e prover a organização de colaboradores, bem como assegurar as competências necessárias para a continuidade dos trabalhos e o sucesso do empreendimento no contexto do mercado que é muito competitivo, por conta disto, tanto o recrutamento quanto a seleção são etapas de extrema relevância para as empresas.

De acordo com Chiavenato (2009, p.112):

O recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se, pois, de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego [...].

Ainda segundo o autor este processo pode ocorrer de diferentes formas, que são o Recrutamento Interno, o Recrutamento Externo e o Recrutamento Misto.

No Recrutamento Interno, segundo Chiavenato (2009) a organização ou empresa busca meios de preencher a vaga disponibilizada dentro do seu próprio quadro, por meio do remanejamento de seus próprios colaboradores. Ainda segundo o autor o Recrutamento Externo pode ocorrer de forma direta (quando a própria organização recorre ao mercado por meio da mídia) ou indireta (quando a organização contrata empresas especializadas para realizar o recrutamento);

Por fim pode ocorrer o Recrutamento Misto quando as vagas são divididas e distribuídas entre candidatos internos e externos, passando a ofertar as mesmas oportunidades para ambos, sendo que a avaliação destes é feita de maneira externa à organização para que não ou sofra influências que venham prejudicar o processo ou algum candidato.

2.2.2 Seleção

Encerrada a fase do recrutamento, dá-se início a segunda fase do processo que é a seleção propriamente dita. De acordo com Chiavenato (2009) o ato de selecionar é uma constância da natureza desde os primórdios e o ser humanos como parte integrante desta natureza, naturalmente seleciona, muitas vezes, até mesmo sem perceber. As empresas e organizações tendem a dispensar toda a sua atenção a este processo uma vez que é ele quem vai definir, por meio de diferentes modos e com diferentes parâmetros, qual candidato vai ocupar a vaga disponibilizada.

A seleção de pessoas implica em traçar um paralelo entre as características de cada candidato com um padrão de referência, comparando sempre estas características com o objetivo de manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, e da organização. Pode-se assim dizer que a seleção de pessoal se caracteriza como o momento de tomada de decisão a respeito dos candidatos escolhidos. É, portanto, a classificação que visa levar à vaga existente o candidato mais apropriado às necessidades da organização como um todo (CHIAVENATO, 2009).

3 METODOLOGIA

A metodologia versa sobre o caminho a seguir, ou seja, as atividades práticas necessária para a obtenção das informações indispensáveis aos estudos e raciocínios que resultarão na realização do trabalho em si.

No tocante aos meios, pode-se classificar o presente estudo como pesquisa bibliográfica. Este tipo de pesquisa, segundo Gil (2002) é realizada por meio de levantamento de bibliografia já publicada, acerca do tema estudado como livros, artigos, objetivando que o pesquisador entre em contato direto com aquilo que foi escrito acerca da temática que busca se aprofundar, possibilitando dessa forma um apoio para a análise a ser imprescindível para desenvolver a investigação de um tema de verdadeiro interesse do pesquisador.

Ainda para Gil (2002) a pesquisa bibliográfica consiste na atividade de localização e consulta de fontes diversas de dados escritos, a qual é guiada pela finalidade explícita de coletar materiais mais específicos sobre um tema, caracterizando-se pela busca em livros, artigos e demais documentos escritos de informações imprescindíveis para desenvolver a investigação de um tema de verdadeiro interesse do pesquisador. No tocante aos objetivos pode-se classificar como a pesquisa exploratória, pois teve por objetivo investigar por meio de uma pesquisa teórica a importância do uso a IA nos processos de recrutamento e de seleção de pessoal para as organizações e empresas.

Esta classificação de pesquisa ocorre por ter objetivos definidos como: apresentar o conceito de IA e seus usos; apresentar o conceito de recrutamento e de seleção de pessoal bem como apresentar a inovação deste processo por meio da incrementação com o uso da IA neste procedimento, trazendo êxitos para organizações e empresas que dele se utilizam.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No decorrer da realização da pesquisa constatou-se que a utilização da tecnologia em larga escala pelas pessoas e nas empresas, não apenas nas máquinas ou linhas de produção, mas nos mais diversos setores. A possibilidade de armazenar e acessar uma grande quantidade de informações instantâneas tornou-se uma ferramenta imprescindível para os mercados e organizações.

No interior das organizações, como em diversos outros setores, nos processos de responsabilidade das equipes GP a IA chegou para ficar. Por meio da pesquisa pôde-se observar a importância de uma contratação correta e a IA veio exatamente como ferramenta apta a auxiliar na localização de profissionais com maior compatibilidade com a empresa, diminuindo custos e otimizando o tempo com contratação de novos profissionais, aumentando a probabilidade de acertos nas contratações, na automatização da triagem de currículos; na diminuição da rotatividade de funcionários.

Foram analisadas três plataformas presentes no Brasil que trabalham justamente com a utilização da IA no Processo de Seleção e Recrutamento, GUPY, KENOBY, SOLIDES. Todas as empresas relativamente jovens e em pleno crescimento, prestando serviços para grandes empresas

nacionais e multinacionais comprovam que a utilização da IA na contratação ´ novidade que veio para ficar pois auxilia com maestria no processo de recrutamento e seleção.

No cenário de mercado de trabalho extremamente competitivo as empresas buscam a cada momento minimizar suas falhas a fim de melhorarem seus custos e aperfeiçoarem seu tempo, melhorando de uma forma geral o andamento da organização e parece já haver se tornado consenso que automatizando essa etapa de triagem de currículos com o uso da IA o setor de RH passa a ser mais assertivo, pois é a ferramenta que se responsabiliza por essa etapa tão importante.

Desta forma diz-se que há um “Recrutamento Inteligente”, pois por meio dele é possível reduzir significativamente as chances de falhas uma vez que os softwares auxiliam as equipes de RH no processo reduzindo custos financeiros e de tempo. Estes Softwares contam com testes comportamentais para avaliar aspectos da personalidade, inteligência emocional, capacidade de liderança entre outras características do candidato buscando assim não apenas avaliar a capacidade técnica do funcionário.

GUPY - Entre os sistemas selecionados, destacamos inicialmente o Gupy que é uma plataforma de recrutamento e seleção que foi criada em 2015, e foi a pioneira no Brasil em recrutamento inteligente utilizando IA. A plataforma Gupy possui uma base de dados de mais de dois milhões de candidatos e está presente, além do Brasil em mais 8 países. Esta plataforma utiliza a IA para realizar um levantamento dos candidatos de acordo com o potencial e compatibilidade ganhando tempo e eficiência no processo de recrutamento. Em franca expansão e com o sucesso da utilização da utilização da IA nos processos de recrutamento e seleção, a plataforma atende a grandes empresas como VIVO, SANTANDER, AZUL LINHAS AÉREAS, AMBEV entre outros. (GUPY, 2019).

SOLIDES - Segundo informações obtidas na própria home page, a Solides é uma plataforma que busca reduzir custos e otimizar o tempo com a rotatividade resultante da contratação de funcionários que não possui o perfil ideal para a organização. O software permite a gestão de colaboradores, automatizar todo o processo de recrutamento e seleção, analisando o perfil comportamental, pesquisa de clima organizacional, banco de horas, realizando ainda a avaliação do desempenho funcional, entre outras funcionalidades com uso da IA. Em outras palavras, a ferramenta vai além do processo de recrutamento e seleção, permitindo que o setor de Recursos Humanos RH tenha condições de melhor gerenciar todos os processos do departamento em um só lugar (SOLIDES, 2019).

KENOBY- Por fim, o Kenoby é uma plataforma de gestão que permite o controle de toda a área de recrutamento e seleção com auxílio da IA, organizando todos os dados em um único lugar. O referido sistema dispõe de uma rede de parceiros que possibilita divulgar as vagas ofertadas em outros sites, visualizando e realizando a triagem dos candidatos dentro do Kenoby.

Este software permite ainda o acompanhamento de todo o processo de aprovação, permitindo ao recrutador determinar todas as fases que serão percorridas para a seleção dos candidatos como também o acesso aos gráficos com os finalistas, entrevistados e contratados. A plataforma atende grande empresas como MCDONALD'S, HERING, CENTAURO, OLX, CHILLI BEANS, entre outras,

estando atualmente trabalhando em parceria com a plataforma GUPY anteriormente citada. (KENOBY, 2019).

O surgimento de grandes plataformas para contratação de colaboradores, a adesão de grandes empresas a estas plataformas e a utilização das IA assinalam a perspectiva que a tecnologia chegou para ficar, auxiliando significativamente os setores de RH das empresas e organizações, tornando-os mais eficientes e eficazes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas para as organizações e empresas, uma vez que este possui impacto direto com o futuro da organização, entendemos que este artigo alcançou seu objetivo de apresentar a utilização da IA nos processos de recrutamento e seleção, evitando que tais processos precisem ser refeitos, diminuindo o tempo barateando custos.

A realização da pesquisa acerca da utilização dos recursos da IA leva a constatação de significativa melhora dos processos, tornando mais eficiente a triagem e os resultados obtidos, agrupando os dados dos candidatos e todo o processo da gestão. A Inteligência é capaz de, por meio de uma simples programação, avaliar competências e atitudes de candidatos selecionando-os a partir de parâmetros predefinidos pela empresa, diminuindo de forma considerável custos desnecessários, a rotatividades de colaboradores, tornando o setor de pessoal mais assertivo e eficaz.

O trabalho a partir da utilização da IA propicia um melhor entendimento dos processos de seleção de novos colaboradores pela equipe de RH e faz uma inter-relação entre a área de recursos humanos e IA, mostrando que essa última tem por objetivo automatizar e melhorar os processos de forma que a inteligência e a criatividade humana possam ser alocadas onde realmente seja necessário.

Em momento algum este trabalho deseja sugerir que o uso da IA irá substituir o fator humano na tomada de decisão, ele pode sim, oferecer subsídios para ajudar, diminuindo a probabilidade de erros e permitindo que gestores foquem no que é realmente tem relevância.

6 REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

CIPRIANO, Gael Santos et al. **Inteligência Artificial Nos Processos De Seleção De Rh**. Estudos De Administração E Sociedade V.6, N.2 (2021) p.8 - p.22. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/revistaeeas/article/view/52684/31318>> Acessado em 14 de agosto de 2022.

FERREIRA, Beatriz da Ponte. **Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção**: Amiga ou Inimiga? Percepções e Atitudes de Profissionais de Recrutamento e Seleção Portugueses. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/21871/1/master_beatriz_ponte_ferreira.pdf>. Acessado em 12 de agosto de 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GUPY. **A pioneira em Inteligência Artificial para Recrutamento e Seleção no Brasil.** 2022. Disponível em: <<https://www.gupy.io/sobre-a-gupy/>>. Acessado em 14 de agosto de 2022.

KENOBY. **Transforme o seu recrutamento com o Kenoby.** 2022. Disponível em: <<http://www.kenoby.com/produto/>>. Acessado em 14 de agosto de 2022.

SOLIDES. **Agora sua gestão de pessoas vai gerar resultados de verdade.** 2022. Disponível em: <<https://www.solides.com.br/>>. Acessado em 14 de agosto de 2022.

SOUSA, Daniel Marcos Miranda de; PASSARELLI, Samuel Eduardo e PUGLESI, Jaqueline BRIGLADORI: **A Inteligência Artificial no Recrutamento e Seleção de Pessoas.** Revista EDUFATEC: Educação, Tecnologia e Gestão; V.2 - N.1 - janeiro-junho/2019; Franca- SP

Ali Antonio Abrão Junior

Fatec -Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba
ali.abrao@fatec.sp.gov.br

Tania Augusta Ferreira

Fatec -Faculdade de Tecnologia de Itaquaquecetuba
tania.ferreira01@fatec.sp.gov.br

GESTÃO FINANCEIRA, PLANEJAMENTO FAMILIAR E ORÇAMENTO DOMÉSTICO EFICIENTE: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

RESUMO

Este artigo tem o objetivo de considerar aspectos relevantes da vida financeira e evidenciar como a gestão financeira eficiente pode auxiliar as famílias a não perderem o domínio de seu orçamento. A abordagem foi feita por meio de questionários, com uma amostra específica de pessoas e, desta forma, descobrir até que ponto estas famílias são educadas financeiramente, no que tange o controle familiar. O desenvolvimento da pesquisa está no levantamento de materiais bibliográficos de natureza qualitativa e caráter exploratório, com o intuito de buscar informações sobre o tema supracitado, verificando quais os melhores procedimentos de uma gestão financeira e um planejamento orçamentário eficiente e quais os impactos na educação familiar e no controle doméstico. Como resultado esperado, o presente artigo contribui para o entendimento da importância orçamentária familiar, que possa vir a contribuir para um melhor direcionamento no planejamento e controle doméstico eficiente.

Palavras-chave: Planejamento, Orçamento, Controle.

ABSTRACT

This article aims to consider relevant aspects of financial life and show how efficient financial management can help families not lose control of their budget. The approach was made through questionnaires with a specific sample of people and in this way to find out to what extent these families are financially educated, regarding family control. The development of the research is in the collection of bibliographic materials of a qualitative nature and exploratory nature, in order to seek information on the aforementioned topic, verifying which are the best procedures for financial management and efficient budget

planning and what are the impacts on family education and in domestic control. As an expected result, this article contributes to the understanding of the family budget importance that can contribute to a better direction in efficient domestic planning and control.

Keywords: Planning, Budget, Control.

1 INTRODUÇÃO

O planejamento financeiro pessoal normalmente é utilizado para atingir objetivos. Quando se torna um hábito no cotidiano do cidadão, pode auxiliar a compreensão e conscientização em busca do equilíbrio financeiro por parte do gestor familiar. Desta forma, possibilita que se tenha uma base na instrução financeira.

O presente trabalho tem como objetivo entender a importância da gestão financeira familiar, com enfoque na vivência cotidiana e na gestão para o futuro, com a finalidade de propor meios de controle e reflexões. Para que haja um real entendimento da situação na qual a família se encontra, será necessário realizar um controle do orçamento doméstico, seguindo-o à risca e adotando contingências para melhores resultados em seu trajeto.

A pesquisa se torna importante quando analisada do ponto de vista familiar e não apenas de um único indivíduo. A maioria das famílias não faz um orçamento, não guarda dinheiro para atingir suas metas, não tem domínio de seu orçamento familiar de forma equilibrada e costuma fazer gastos sem a real necessidade, não tendo o controle de seu consumo. Assim sendo, será possível difundir conhecimentos de finanças pessoais e, por conseguinte, gerar a qualidade de receitas e gastos familiares.

Deste modo, está evidente, o modo pelo qual a gestão financeira eficiente pode auxiliar as famílias a não perderem o domínio de seu orçamento e também a sua importância. Entender o orçamento doméstico inicial, de forma a se ter uma vida financeira que objetiva metas traçadas, verificar os benefícios em longo prazo, ao se ter uma educação financeira com controle e planejamento orçamentário familiar, e apontar ferramentas secundárias que possibilitem realizar o controle doméstico, tais como caderno de anotações e extrato bancário, ou por meio de ferramentas digitais como planilhas no Excel, *Software* de Gerenciamento e aplicativo de celular.

Neste aspecto, foram feitas pesquisas por meio de questionários com uma amostra específica de pessoas, para saber até que ponto essas pessoas são educadas financeiramente, abordando o controle do orçamento familiar e qual seu impacto no cotidiano familiar.

Com a presente abordagem temática, será possível resolver ou amenizar a problematização, resumida no questionamento sobre qual a importância de um controle doméstico eficiente e os impactos no planejamento financeiro.

O caminho para tal desenvolvimento foi um levantamento de material bibliográfico de natureza qualitativa e caráter exploratório, com o intuito de buscar informações sobre o tema supracitado, verificando quais os melhores procedimentos de uma gestão financeira e um planejamento orçamentário eficiente e quais os impactos na educação familiar e no controle doméstico.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Gestão financeira familiar

A gestão financeira familiar é um tema multidisciplinar, e para uma inicial compreensão, se faz necessário o conhecimento básico de mercado e ferramentas de gestão financeira, bem como, entender o comportamento do indivíduo inserido no contexto familiar e seu comportamento perante a sociologia humana.

Por se tratar de um tema que envolve várias disciplinas de pesquisa, o planejamento de gestão financeira possibilita a elaboração de um orçamento, que pode ser entendido como uma etapa de planejamento familiar com acompanhamento das contas.

2.2 Conceito de família

Neste sentido, cabe trazer o conceito de Rodrigues (2004), sobre família e suas relações:

O vocábulo “família” é usado em vários sentidos. Num conceito mais amplo poder-se-ia definir a família como formada por todas aquelas pessoas ligadas por vínculo de sangue, ou seja, todas aquelas pessoas provindas de um tronco ancestral comum, o que corresponde a incluir dentro da órbita da família todos os parentes consanguíneos (RODRIGUES, 2004, p. 4).

Dentro deste conceito mais limitado e dos quadros de nossa civilização, a família constitui a base de toda a estrutura da sociedade. Nela se assentam não só as colunas econômicas, como se constituem as raízes morais da organização social.

Sobre o conceito de família Nogueira (n.p) afirma que: “De forma mais ampla, a família é uma sociedade natural formada por indivíduos unidos por laços de sangue ou de afinidade. Os laços de sangue resultam da descendência e a afinidade se dá com a entrada dos cônjuges e seus parentes.”

Contudo, os grupos familiares, ao longo dos anos, se tornam dinâmicos, sofrendo mutações no curso da história, conforme afirma Keith Diana da Silva:

A princípio, a sociedade só aceitava a família constituída pelo matrimônio sendo que, a lei apenas tratava sobre o casamento, relações de filiação e o parentesco; todavia devido à constante mutação do seio familiar, e tendo em vista que cabe ao Estado, o dever jurídico constitucional de implementar as medidas necessárias para a constituição e desenvolvimento das famílias, surgiu ao longo da história humana o reconhecimento de relações extramatrimoniais. Dentre as relações extramatrimoniais afirma-se que atualmente o núcleo familiar, pode ser formado pela união estável, pela união de um dos pais com seus descendentes (famílias monoparentais), e até mesmo pela união homoafetiva. No que tange a esse último, muito embora, trata-se de tema omissos na lei, é sem sombra de dúvida muito discutido pela doutrina e jurisprudência, devido à sua própria existência na sociedade (DA SILVA, 2010, p. 2).

É possível concluir sobre o conceito de família que se trata de um tema complexo e que nem sempre a família é composta por indivíduos unidos por laços de sangue; podem ser constituídos por indivíduos que tenham laços de afinidade, com diferentes características, valores, objetivos, tamanhos e que cada família por mais parecida que seja, é única.

2.3 Conceito de finanças pessoais

As finanças pessoais no contexto familiar têm reflexo de acordo com suas atitudes e seu comportamento varia de pessoa para pessoa. Tal situação se atrela a qualidade de vida que por conseguinte, está relacionado a uma boa saúde financeira.

O planejamento financeiro não é algo intocável ou rígido. Ao contrário de como as pessoas o enxergam, é um plano feito de acordo com os objetivos e recursos, buscando alcançar metas, sejam elas de curto, médio ou longo prazo.

A saúde financeira sem uma gestão eficiente pode gerar diversos problemas que podem refletir na qualidade de vida e do lazer. Tornou-se corriqueiro encontrar famílias no vermelho e com alto grau de insatisfação, acarretando estresses e problemas familiares para quem administra, tendo como origem a falta de instrução e sua má administração de recursos financeiros.

Para Cherobim (2009), podem-se definir finanças pessoais como o estudo da aplicação dos conceitos financeiros e das decisões financeiras para uma pessoa ou para uma família. Finanças pessoais, em síntese, é o processo de gestão dos recursos financeiros de um indivíduo ou de uma família, objetivando a construção de uma vida financeiramente tranquila, tanto na fase produtiva quanto na aposentadoria.

Vivemos em uma sociedade na qual a independência financeira é um fator de impacto no bem-estar das pessoas e das famílias. Entende-se que independência financeira não significa ganhar muito ou tornar-se milionário, mas ter equilíbrio entre as receitas e as despesas, de forma que as decisões pessoais ao longo da vida não sejam determinadas pelas dívidas.

A capacidade das pessoas e das famílias gerenciarem de forma equilibrada, produtiva e enriquecedora tem sido objeto de preocupação para a sociedade. O que tem sido observado na prática é que muitas famílias se endividam, comprometendo não apenas os recursos financeiros atuais, mas também os futuros, gerando problemas familiares e até de saúde.

No contexto de finanças pessoais, Bitencourt (2004 *apud* BODIE; MERTON, 1999) demonstra quatro tipos básicos de decisões financeiras:

Decisões de consumo e economia: estabelecem quanto da riqueza atual devem gastar em consumo e quanto da renda atual devem economizar para o futuro; Decisões de investimentos: devem estabelecer a forma de investir o dinheiro que economizaram; Decisões de financiamento: devem decidir quando e como usar o dinheiro de terceiro para implementar seus planos de consumo e de investimento; Decisões de administração de risco: devem procurar formas de reduzir as incertezas financeiras que enfrentam e quando devem aumentar os riscos.

A maioria das famílias não faz um orçamento, não guarda dinheiro para atingir suas metas, não tem domínio de seu orçamento familiar de forma equilibrada e costuma fazer gastos sem a real necessidade, não tendo o pleno controle de impulsos ao consumo.

Famílias financeiramente saudáveis possuem uma situação financeira tranquila e equilibrada no presente, e que também terão no futuro. São famílias que possuem um equilíbrio entre a capacidade de consumo e os recursos disponíveis ao longo de toda a sua existência.

Esta pesquisa se torna importante quando analisada do ponto de vista familiar e não apenas de um único indivíduo. Neste sentido Trovão e Eclache (2018) explicam a importância de se estudar a gestão financeira do ponto de vista familiar:

A discussão sobre o planejamento financeiro passa pela análise das famílias estruturadas em nossa sociedade. A maioria das publicações foca as finanças pessoais ou planejamento financeiro pessoal apenas numa pessoa. Entretanto, de acordo com o IBGE (2012), apenas 12,1% dos domicílios brasileiros são habitados por apenas uma pessoa, ou seja, a grande maioria vive em família. Nesse cenário, é imprescindível que nós discutamos finanças dentro da família, caso contrário estaríamos direcionando os conhecimentos para um grupo específico de pessoas que administram sozinhas seu orçamento (TROVÃO; ECLACHE, W. 2018, p. 11).

Desta forma, buscou-se com este trabalho, demonstrar que o planejamento e o orçamento familiar bem eficiente auxiliam de forma a contribuir no processo da tomada de decisões, a gerar qualidade de receitas e gastos familiares, a demonstrar a necessidade de se fazer presente no currículo escolar de todo estudante brasileiro, de forma a se ter uma população instruída a gerir seu próprio patrimônio, finanças pessoais, para que de maneira adequada seja tomada as próprias decisões.

Assim sendo, as finanças pessoais se fazem necessárias e deveria fazer-se presente no currículo escolar de todo estudante brasileiro de forma a se ter uma população instruída a gerir seu próprio patrimônio de maneira adequada e a tomar suas próprias decisões.

Algumas informações são essenciais para um controle financeiro, como por exemplo, os valores das receitas, os ganhos, e os valores das despesas, os gastos. É importante conhecer todos os custos, sejam eles básicos e necessários, como gastos aleatórios, fora da programação mensal. E quando as pessoas são muito conscientes e determinadas, fica mais fácil para elas planejar e seguir certa conduta, o que amplia bastante suas probabilidades de concretizar objetivos financeiros.

2.4 Equilíbrio financeiro

A conscientização em busca do equilíbrio financeiro por parte do gestor familiar, possibilita que se tenha uma base na instrução financeira. Neste sentido procura-se demonstrar a necessidade de aquisição de hábitos de controle contábil de forma a se ter um autogerenciamento, utilizando soluções de forma prudente para alcançar um efeito satisfatório na saúde financeira pessoal.

Importante destacar que para uma família ter uma vida digna é necessário se fazer cumprir os direitos sociais previstos na nossa Constituição Federal, conforme descrito no Artigo 6º que garante a todos o direito de se ter educação, saúde, trabalho, lazer, segurança e previdência social, pelo qual são direitos básicos para que um ser humano possa sobreviver *in verbis*:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO BRASIL, 1958)

A grande questão está em como atrelar todos os direitos sociais previstos expressamente na constituição de forma a se ter o mínimo existencial, perante o atual salário-mínimo vigente no país.

2.5 Conceito de educação financeira

Ter educação financeira significa ter gestão de seu próprio orçamento e conseqüentemente da sua vida, de forma a obter como benefício uma melhor qualidade de vida, atingir objetivos de forma inteligente e utilizar a renda de forma eficaz.

A maioria das famílias brasileiras não têm o hábito de gerir suas finanças de forma prudente para alcançar um resultado positivo, no orçamento familiar, causando um desequilíbrio financeiro e conseqüentemente endividamento atrelado a falta de disciplina.

Sobre o tema educação financeira, cabe conceituar:

A Educação Financeira é o processo mediante o qual os indivíduos e as sociedades melhoram sua compreensão dos conceitos e produtos financeiros. Com informação, formação e orientação claras, as pessoas adquirem os valores e as competências necessários para se tornarem conscientes das oportunidades e dos riscos a elas associados e, então, façam escolhas bem embasadas, saibam onde procurar ajuda e adotem outras ações que melhorem o seu bem-estar (BANCO CENTRAL DO BRASIL, 2013).

Ainda sobre o tema, Domingos (2012, p.15), conceitua Educação financeira como:

A ciência humana busca a autonomia financeira fundamentada por uma metodologia baseada no comportamento, objetivando a construção de um modelo mental que promova a sustentabilidade, crie hábitos saudáveis e proporcione o equilíbrio entre o ser, o fazer e o ter, com escolhas conscientes para a realização de sonhos.

São as escolhas que irão originar o destino financeiro do provedor familiar e da família como um todo. Desse modo, as conexões entre a educação financeira e as contribuições no planejamento e orçamento doméstico, torna necessário entender o real sentido deste termo. Assim sendo, Hofmann e Moro (2012, p. 47) nos ensina que a educação financeira é de suma importância:

Conceitos, conhecimentos, competências e habilidades econômicas são necessários para as atividades econômicas mais triviais empreendidas recorrentemente pelos agentes que interagem em economias de mercado. Compreender, em alguma medida, os fundamentos econômicos, sociais, legais e mesmo linguísticos subjacentes às práticas econômicas cotidianas é condição para a interação e para a socialização econômica da população. A familiaridade com noções como propriedade, valor, preço e juros, por exemplo, e a capacidade de leitura e interpretação de documentos financeiros são exemplos de elementos que fazem parte da educação financeira da população, seja de forma institucionalizada, em ambientes de ensino como a escola, seja informalmente, mediante processos sociais e familiares de introdução à lógica econômico-financeira.

Assim sendo e por todo exposto, é possível salientar que a educação financeira é um aparato que auxilia na boa gestão, de forma a equilibrar o orçamento familiar e auxiliar na tomada de decisões, objetivando uma situação financeira confortável.

3 ETAPAS DO PLANEJAMENTO ORÇAMENTÁRIO FAMILIAR

O planejamento orçamentário familiar se baseia em organizar as finanças para criar uma proteção das necessidades da família e usar de ferramentas para alcançar os objetivos/sonhos a realizar em curto, médio e longo prazo e para isso, deve-se conhecer as cinco etapas do planejamento orçamentário: convencimento pessoal, conhecimento financeiro, definição de objetivos, mudança de

hábitos e investimentos. “O planejamento define onde se pretende chegar, o que deve ser feito, quando, como e em que sequência” (CHIAVENTAO, 2003, p. 167-168).

3.1 Convencimento pessoal

Para Andrade (2012, p. 14), "a falta de cultura financeira levou grande parte da população a viver correndo atrás do prejuízo, aderindo ao ensinamento de conquista por meio de compras parceladas, além da supervalorização do ato de consumir".

Essa etapa tem como objetivo definir que é possível e válido sair do ciclo danoso às finanças e começar acumular riquezas, na busca de realizar sonhos genuínos. Para isso, se faz necessário compreender a importância do dinheiro na vida, quais são as prioridades e se convencer de que uma mudança radical será incorporada no modo de pensar e agir.

3.2 Conhecimento Financeiro

Segundo Andrade (2012, p. 14 - 28), para se ter um conveniente gerenciamento, é preciso duas características: Controle emocional e Conhecimento técnico, sendo o primeiro destacado pela importância da disciplina no contexto das finanças e o segundo relacionado ao nível de informação que o indivíduo possui. Essas características levaram a compreender quais variáveis impactam positiva e negativamente na construção de sua riqueza.

Essa etapa tem como objetivo compreender a dinâmica do dinheiro e quais são as regras primordiais para acúmulo de riquezas. Essa compreensão se dá pelo balanço patrimonial e fluxo de caixa que apontaram a diferença entre passivos e ativos, ricos e pobres.

3.3 Definição de Objetivos

Segundo Andrade (2012, p. 49), o objetivo era compreender a importância da educação financeira e alcançar conhecimentos técnicos capazes de oportunizar a conquista da independência financeira.

Essa etapa tem como objetivo, definir claramente o processo do planejamento financeiro onde só se aceita abrir mão de algo imediato, se houver uma recompensa futura, mas com uma meta estipulada, será possível reconhecer todo gasto ou investimento realizado.

3.4 Mudanças de Hábitos

Para Andrade (2012, p. 58), a instrução financeira de cada família pode ser dividida em dois graus, sendo eles: conhecimento e uso.

O conhecimento é composto por informações obtidas ao decorrer da vida e que auxiliam na tomada de decisões. Em contrapartida, o uso é a habilidade de aplicação dos conhecimentos obtidos.

Essa etapa é importante, pois demonstra que um conhecimento sem a devida aplicação não tem valia, além de indicar a educação financeira como uma propulsora a mudança de comportamento financeiro, a fim de proporcionar uma melhora no bem-estar da família.

Para Andrade (2012, p. 78), essa etapa faz-se pensar em investimento e poupar que apesar de semelhantes, são diferentes.

3.5 Investimentos

Entende-se por investimento como uma ação de designar a receita líquida mensal em aplicação que visa remunerar o capital, assumindo riscos, mas também permitindo o alcance de conquistas a curto, médio e longo prazo.

De outro modo, poupar é a ação de acumular dinheiro por meio de restrições de consumo, enquanto investir leva a assumir riscos ao aplicar os recursos financeiros.

Sendo assim, para compreensão de um planejamento financeiro, é necessário investir em conhecimento e fazer o uso adequado dele e além de apenas investir. Trata-se de etapas que devem ser desempenhadas até que seja possível alcançar o nível de amadurecimento financeiro.

4 FERRAMENTAS SECUNDÁRIAS QUE AUXILIAM NO ORÇAMENTO FAMILIAR

4.1 Caderno de Anotação

É um objeto que possibilita ao indivíduo anotações de informações diversas.

O caderno de anotação é o recurso mais básico para se realizar um planejamento financeiro. Por meio dele é possível registrar receitas e saídas com as devidas descrições e datas.

Sobre esta ferramenta Kruger (2014 p. 101) destaca que “um orçamento familiar adequado não precisa de muitos esforços e que é possível ser feito por meio de anotações, ficando atento a alguns detalhes auxiliam na gestão orçamentária, como por exemplo, acompanhar os gastos, fazer anotações de todas as entradas e saídas, anexando os comprovantes quando tiver, e desenvolver a disciplina financeira de todos os envolvidos”.

4.2 Extrato Bancário

É um documento que reúne todas as informações bancárias do mês realizadas em determinada instituição financeira. Ele possibilita uma visão resumida ou detalhada de entradas e saídas, além do cálculo já realizado pela instituição financeira a demonstrar a liquidez, sendo ela positiva ou negativa.

Essa ferramenta é válida para o orçamento financeiro, pois, por intermédio da instituição bancária é possível ter uma relação da situação financeira, porém, possibilita somente a visualização de movimentações realizadas em contas.

4.3 Planilha do Excel

É um tipo de programa de computador que utiliza tabelas para realização de cálculos ou apresentação de dados.

Esse programa funciona como no caderno de anotações, onde cada fato é registrado com as descrições, valores e datas, porém, o programa é visto como um recurso aprimorado a primeira ferramenta demonstrada, sendo capaz de oferecer uso de funções de cálculos com a finalidade de demonstrar resultados por meio dos dados em cédulas inseridos e permite a criação de mais de uma tabela para um melhor controle dos segmentos, tendo como exemplo entradas e saídas de conta bancária, dinheiro e cartão de crédito.

Segundo Ferreira (2006, p. 24), “para melhorar a situação, e identificar onde possivelmente você está cometendo algum exagero, nada melhor do que elaborar uma planilha de controle de orçamento.”

4.4 Software de Gerenciamento

É um programa capaz de auxiliar na organização de atividades e documentos, seja por uma instalação no computador ou de forma *online* com uso de acesso ao usuário.

Neste programa, assim como no aplicativo de celular, é possível ter o planejamento financeiro calculado por intermédio da inserção de dados de entradas e saídas.

Os dados inseridos serão insumos para que o programa realize uma demonstração do que há de positivo ou negativo, pontuando o que se torna propulsor e ofensor.

A utilização de aplicativos especializados está se tornando bastante frequente, são exemplos: *Android, iOS e Windows Phone*, que permitem a criação de relatórios, controle de faturas de cartão de crédito e até mesmo calendários com previsão de gastos para evitar surpresas nos meses seguintes (EXAME, 2015).

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com relação a análise dos resultados e discussão, se tem por base, analisar no que se refere às finanças pessoais e avaliar a utilização destes conhecimentos e seu planejamento financeiro familiar de forma a se fazer um comparativo e expor os dados obtidos pelas famílias analisadas.

Para atingir tal propósito, as coletas de informações foram feitas por meio de um roteiro composto por questionário com perguntas fechadas, onde os titulares das famílias responderam perguntas sobre finanças pessoais, caracterizando um estudo comparativo de forma qualitativa. Em consonância com os ensinamentos Vergara afirma que (2013, p.52) “o questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente”.

Aplicando uma amostra em dois grupos de cinco famílias cada, totalizando dez questionários respondidos, no primeiro grupo os cinco integrantes, que provém sustento ao lar, não tem ensino superior completo, e o segundo grupo, os progenitores possuem este nível de escolaridade.

Os resultados obtidos demonstraram que 50% das pessoas têm apenas o ensino médio completo, 20% superior incompleto, 20% pós-graduação e 10% superior completo. Demonstrou-se também que todos visam o controle financeiro como importante e o tem, mas somente 60% possui um controle total e os 40% restantes possuem um controle parcial.

Apesar de avaliarem a educação financeira como importante e indispensável, somente 30% dos entrevistados tiveram acesso à educação financeira, enquanto 70%, a grande maioria, nunca tiveram acesso à educação.

A pesquisa possibilitou também uma análise na forma de gerenciamento dos gastos mensais, onde o representante da família poderia utilizar mais de um formato de gerenciamento, se aplicável. Dados os resultados, foi possível observar que 40% dos chefes utilizam a ferramenta Excel e caderno de anotações, enquanto outros 30% utilizam do extrato bancário/ fatura, e apenas 20% não realiza nenhum tipo de gerenciamento. Além disso, foi possível observar que as famílias que os chefes possuem grau de instrução superior ou mais o gerenciamento do orçamento e sua aplicação se permeia de forma mais consciente, sendo sua renda comprometida, de forma consideravelmente razoável, em investimentos que, apesar de ser a longo prazo, gerarão um retorno positivo de moradia como imóveis e locomoção como nos carros; enquanto isso, nas famílias com instrução de ensino médio apenas e superior incompleto, apesar de terem algum tipo de controle, seus gastos comprometem uma parcela maior de sua renda com uso de cartões de crédito e não traz um retorno positivo. São feitos empréstimos e a renda é baixa, essa realidade provém de uma má gestão do orçamento familiar, consequência da falta de instrução superior e educação financeira.

Dessa forma, concluiu-se que os indivíduos visam a educação financeira como importante e aquele que tem grau de instrução superior completo, ou mais, se destaca no gerenciamento de suas despesas e investimentos rentáveis, enquanto os que não possuem grau de instrução superior e acesso à educação financeira, não tem retorno positivo rentável, há maior comprometimento da renda e gastos supérfluos, propicia ao resultado de uma má gestão do orçamento.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O planejamento financeiro pessoal é a organização das finanças para o controle de gastos, despesas e formação de patrimônio. A partir desse esboço é possível administrar com eficácia as finanças a fim de atingir a independência e a liberdade financeira, tendo discernimento e ciência para tomada de decisão com a finalidade de adquirir bens, que possam comprometer parte do orçamento sem maiores danos à saúde financeira.

Nesta pesquisa foi abordado o tema “Planejamento e controle doméstico eficiente”. Tendo como objetivo demonstrar a importância do planejamento financeiro, conceituar e compreender sua elaboração

e apresentar os benefícios da administração das finanças, bem como verificar o perfil de pessoas que têm maior habilidade e consciência neste controle.

De acordo com a pesquisa bibliográfica realizada, um bom planejamento financeiro pessoal ou familiar permite conquistar os objetivos e sonhos traçados mantendo uma vida financeira equilibrada. O maior benefício dessa estabilidade financeira é a independência financeira que promove a concretização de uma qualidade de vida estável. Uma das principais etapas para obter esta estabilidade é o investimento, com ele é possível potencializar sua renda, ter retornos financeiros em curto, médio e longo prazo.

Mediante a análise dos resultados, foi possível observar que as famílias onde os chefes possuem grau de instrução superior ou mais, o gerenciamento do orçamento e sua aplicação se permeia de forma mais consciente, enquanto que, nas famílias com instrução de ensino médio apenas e superior incompleto, apesar de terem algum tipo de controle, seus gastos comprometem uma parcela maior de sua renda de forma a dificultar o pensamento de um investimento ou em poupar parte de sua renda, uma vez que a mesma já está consideravelmente comprometida. Essa análise permitiu verificar também que para uma boa saúde financeira familiar, o grau de instrução é um fator relevante, pois por meio dela o indivíduo possui conhecimento nas formas de investir e de poupar.

Cabe salientar que o não conhecimento da real situação financeira acarreta diversos transtornos, tornando-se um fardo na vida do indivíduo e comprometendo cada vez mais o seu orçamento mensal. Portanto, é imprescindível ter controle da vida financeira e não contar apenas com a 'sorte'. Fazer planejamentos, evitar gastos desnecessários e buscar sempre, dentro de suas condições, ter uma reserva de emergência.

7 REFERÊNCIAS

- ANDRADE, E. de. **As 5 Etapas do planejamento financeiro**: conhecimento técnico e emocional para atingir seus objetivos. Piracicaba, 2012.
- BANCO CENTRAL DO BRASIL. **O programa de educação financeira do Banco Central**. Disponível em <<http://www.bcb.gov.br/?BCEDFIN>> Acesso em: 29 de set. 2021.
- BITENCOURT, C. **Finanças pessoais versus finanças empresariais**, Brasil, 2004. 85 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós- Graduação em Economia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2004.
- BRASIL, **Constituição da República do Brasil**. 5 de outubro de 1958. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 17 de ago. 2021.
- CHEROBIM, A. P. **Finanças Pessoais**: Conhecer para Enriquecer. Ed. Atlas;São Paulo, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Introdução teoria geral da administração**. 7. ed., rev., atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003
- DA SILVA, K. D. **Família no Direito Civil Brasileiro**. Rev. Npi/Fmr. set. 2010. Disponível em:<<http://www.fmr.edu.br/npi.html>> Acesso em: 29 de set. 2021.
- DOMINGOS, R. **Terapia Financeira realize seus sonhos com Educação financeira**, -. São Paulo – Editora DSOP Educação financeira, 2012.
- EXAME: **Tecnologia**. São Paulo: Abril, ed. 1.086, 03 fev. 2015.
- FERREIRA, R. **Como Planejar, Organizar e Controlar seu dinheiro**: Manual de Finanças Pessoais. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

HOFMANN, R.M. e MORO, M. L. F. **Educação matemática e educação financeira: perspectivas para a ENEF.** In: Zetetiké – FE/Unicamp – v. 20, n. 38, 2012.

KRUGER, F. **Avaliação da educação financeira no orçamento familiar.** Monografia (Pós-Graduação) - Curso de Tecnólogo em Processos Gerenciais, Faculdade de Tecnologia Pedro Rogério Garcia - FATTEP, Concórdia, 2014.

NOGUEIRA, M. B. **A família: Conceito e evolução histórica e sua importância.** Disponível em: <<https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/18496-18497-1-PB.pdf>> Acesso em: 02 de nov. 2022.

RODRIGUES, S. **Direito Civil: Direito de Família:** volume 6 – 28. Ed. Ver. E atual. por Francisco José Cahali; de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-01-2002). – São Paulo: Saraiva, 2004.

TROVÃO, R. ECLACHE, W. **Finanças pessoais: porque no final das contas, pequenos detalhes fazem a grande diferença.** 1. Ed. São Paulo: PoloBooks, 2018.

VERGARA, S. Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração,** 14. Ed., São Paulo: Atlas, 2013.