

Gestão Empresarial

estudos de casos aplicados

Alessandra Aparecida Berton Rodrigues
Elaine Cristina Gonçalves Marcon
Gladis Guiomar Zago
Kristian Rodrigo Pscheidt
(organizadores)



Faculdade CNEC
Campo Largo

volume II

Alessandra Aparecida Berton Rodrigues
Elaine Cristina Gonçalves Marcon
Gladis Guiomar Zago
Kristian Rodrigo Pscheidt
(organizadores)

Gestão empresarial: estudos de casos aplicados

Volume II

Campo Largo/PR
Colégio Cenecista Presidente Kenedy
2018

Copyright © Faculdade CNEC Campo Largo
Os textos apresentados não representam a opinião desta instituição,
sendo de integral responsabilidade de seus autores.

Título:

Gestão Empresarial: estudos de casos aplicados

Arte da capa: Fabiano Pucci do Nascimento
Esta obra foi elaborada e revisada pelos organizadores
em edição digital (e-book) no formato PDF.

ISBN: 978-85-92553-06-7

Volume II

Data de edição: abril 2018

Cidade de Campo Largo – Paraná

G393g

Gestão Empresarial: estudos de casos aplicados / Alessandra Aparecida Berton Rodrigues; Elaine Cristina Gonçalves Marcon; Gladis Guiomar Zago; Kristian Rodrigo Pscheidt (orgs.). Campo Largo, PR: Faculdade CNEC Campo Largo, 2018. 135p.

Conteúdo: Edição em versão digital

1. Gestão 2. Administração 3. Liderança 4. Custos 5. Desempenho
I. Título

CDD-658.408



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO 01

Por Kristian Rodrigo Pscheidt

PREFÁCIO 03

Por Mauricio José Silva Cunha

01. DIREITO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE:

A reciclagem no Município de Campo Largo/PR 05

Por Elaine Cristina Jacumasso e Gladis Guiomar Zago

02. SEGURANÇA NO TRABALHO:

A Associação Reciclagem Lutar e Vencer (ARLEV) 36

Por Gisele Denise da Silva e Alessandra Aparecida Berton Rodrigues

03. INDICADORES DE ESTRESSE NO TRABALHO:

O comportamento do colaborador na empresa 62

Por David Domingues Kanzler, Juliana dos Santos Mangger e Alessandra Aparecida Berton Rodrigues

04. O EMPREENDEDORISMO SOCIAL:

Aspectos da responsabilidade da ARLEV 82

Por Genáina Scherpinski de Castro e Alessandra Aparecida Berton Rodrigues

05. O PAPEL DO LÍDER NA EMPRESA:

Motivação e organização empresarial 102

Por Mayara Soares Pinto e Alessandra Aparecida Berton Rodrigues

06. A LIDERANÇA FEMININA:

O papel das mulheres nas organizações 116

Por Maria Marcia Paulista Preslhakoski e Sandro Antônio Malinowski



APRESENTAÇÃO

Já se passou o momento histórico em que somente o Estado estava incumbido de promover e praticar a proteção ao meio ambiente, às minorias, às classes menos abastadas; ou mesmo na prática de atividades como saúde, educação, moradia, saneamento básico, ente outros.

A partir da busca da dignidade da pessoa humana, nenhuma instituição privada passa ilesa do objetivo de concretizar também missões sociais. O Estado passa a caminhar de mãos dadas com o setor privado em busca de um ambiente mais favorável à manutenção do ser humano na Terra.

Em especial num momento histórico que indica que os recursos naturais são escassos e, se não protegidos, tendem a desaparecer. A sustentabilidade deixa de ser um discurso vazio dos “eco-chatos” e passa a ser matéria essencial à sobrevivência de todos nós.

Exemplos recentes demonstram com é importante tratar o patrimônio comum com responsabilidade. A crise hídrica de 2016 é um alerta de que não se pode ficar infenso ou distante desta discussão, pois ela certamente baterá na porta de todos (ricos ou pobres).

Assim é que a presente obra possui o mérito de trazer ao público de Campo Largo exemplos práticos de sustentabilidade, seja no tocante aos recursos ambientais, seja no papel da reciclagem, seja na manipulação dos alimentos, ou mesmo no ambiente do trabalho.

Sustentabilidade é um conceito amplo, que deve ser empregado por todos na busca de objetivos que fogem ao lucro,

mas sim colaboram com o Estado para o aperfeiçoamento da vida de cada pessoa.

Ganha destaque, em dois artigos do livro, a atividade desenvolvida por uma empresa do terceiro setor de Campo Largo. Em troca de benefícios fiscais, possui o único objetivo de melhorar o padrão de vida de seu entorno social, gerando renda e emprego, e contribuindo para o meio ambiente.

Quem sabe a presente obra não possa abrir os olhos para outros interessados em participar da construção de uma sociedade menos voltada ao consumismo, mas sim pautada por uma qualidade de vida que não dependa unicamente de lucro.

Apresentados os principais tópicos, com imenso prazer, apresento este segundo volume de estudos de caso. Deixo os meus mais sinceros parabéns aos alunos da Faculdade de graduação e pós-graduação pela dedicação e à Prof^a. Alessandra pela orientação na produção dos casos.

Campo Largo/PR, 08 de abril de 2018.

Kristian Rodrigo Pscheidt

Professor de Direito, Doutor em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2018), pós-graduado em Gestão e Legislação Tributária pela Uninter (2018), possui L.L.M em Direito de Negócios pela FMU (2014), é especialista em Direito Tributário pelo Centro Universitário Curitiba (2010), possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2008), graduação em Jornalismo pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2004) e graduação técnica em Gestão Financeira pela Universidade Luterana do Brasil (2016).



PREFÁCIO

É com muita alegria que a Faculdade CNEC Campo Largo apresenta mais um trabalho, fruto do engajamento da comunidade acadêmica em torno de temáticas de grande relevância para a administração e para a sociedade em geral.

Numa época em que a administração se volta não apenas para a busca desenfreada da lucratividade e da produtividade, mas também para a qualidade de vida dos colaboradores e para a solução de problemas comuns e sistêmicos da sociedade, a ênfase deste trabalho não poderia ser mais relevante e oportuna: a busca da sustentabilidade, seja em termos das preocupações socioambientais mais abrangentes (trazendo inclusive um enfoque nos ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - da ONU, a grande agenda global de governos, empresas e da sociedade civil até o ano 2030), seja em função do fortalecimento das iniciativas da sociedade civil organizada na busca de um país mais justo, até a questão da qualidade de vida no trabalho, tema também essencial para a sustentabilidade das empresas.

Os capítulos tratam de diversos temas, começando pela relação entre o direito ambiental e a sustentabilidade, através de um olhar para a reciclagem no município de Campo Largo e sua contribuição para o aumento da renda das famílias e o meio ambiente. Ainda de forma relacionada ao trabalho de reciclagem, aborda-se a questão da segurança no trabalho dos catadores, trazendo à tona a importante relação entre gestão ambiental e condições de trabalho. O empreendedorismo social aparece como

tema central e elo de ligação entre estes estudos, através de uma abordagem conceitual e prática. E por fim, no campo da qualidade de vida e da produção, e no da gestão de pessoas, são apresentados temas relacionados aos indicadores de estresse no trabalho e da importância ao treinamento na manipulação de alimentos.

Desta forma, este trabalho traz não apenas um conteúdo acadêmico, mas uma contribuição genuína e de qualidade para a realidade social e para a coletividade.

Campo Largo/PR, 25 de abril de 2018.

Mauricio José Silva Cunha

Engenheiro (UFPR), administrador de empresas (FAE) e mestre em antropologia social (UFPR). Fundador e Presidente do CADI – Centro de Assistência e Desenvolvimento Integral Conselheiro Nacional de Assistência Social. Professor do curso de Administração de Empresas da Faculdade CNEC Campo Largo.

DIREITO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE: A reciclagem no Município de Campo Largo/PR

Elaine Cristina Jacumasso¹

Gladis Guiomar Zago²

A presente pesquisa elenca como se dá o processo de reciclagem no Município de Campo Largo/PR, sob o enfoque da Administração Pública e das Associações de Reciclagem, com uma breve discussão sobre aspectos da Sustentabilidade relacionados com o Direito Ambiental e o Meio Ambiente. Para tanto, foram analisadas as Associações de Reciclagem que fazem parte do Programa da Coleta Seletiva Municipal, e realizadas entrevistas com os representantes das Associações de Reciclagem e com a Bióloga do Órgão responsável pela coleta de resíduos recicláveis. Os resultados são de que o Município possui um plano de Gerenciamento Integrado de Resíduos Sólidos elaborado nos anos de 2006 e 2007, e que vem se desenvolvendo com campanhas e programas de inclusão social. A principal contribuição dessa pesquisa foi de mostrar a importância das Associações de Reciclagem, que, além contribuir com a renda dos associados, separam os materiais usados fazendo voltarem para o processo produtivo e transformados em novos produtos para o consumo, evitando a destinação dos materiais para o aterro sanitário e contribuindo com o meio ambiente.

O Direito Ambiental surgiu para proteger o uso indiscriminado dos recursos naturais do meio ambiente, para as

¹ Estudante do curso de Administração na Faculdade CNEC Campo Largo/PR.

² Possui graduação em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina (1999) e mestrado em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (2007). Professora da Faculdade Cnec Campo Largo. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Civil, atuando principalmente nos seguintes temas: paternidade socioafetiva, direitos fundamentais.

gerações presentes e futuras, da poluição, da destruição da natureza, que vem afetando o ser humano, que agora, além de viver em condições climáticas diferenciadas, não podem mais agir em relação à natureza como as gerações passadas o fizeram. Considerando esse contexto, sustentabilidade é um tema que está ganhando cada vez mais importância.

O alcance da sustentabilidade pressupõe o desenvolvimento do comportamento de modo sustentável, e a reciclagem é um dos comportamentos que reduz o consumo incontrolável das fontes naturais de matérias prima, proporcionando não só o aumento da vida útil dos materiais gerando novos negócios empresariais, como também contribui para proteção ambiental. Os benefícios são importantes tanto para o meio ambiente quanto para o próprio ser humano. Além disso, a reciclagem já representa um importante setor da economia nacional. Embora muito ainda precise ser caminhado da busca da sustentabilidade ambiental e social.

Para analisar uma realidade local, o problema de pesquisa pretendeu questionar como se dá o processo de reciclagem no Município de Campo Largo/PR, sob o enfoque da Administração Pública e das Associações de Reciclagem.

Tem-se como objetivo geral, analisar como se dá o processo de reciclagem no Município de Campo Largo/PR. E para tanto, apresentam-se como objetivos específicos de apurar a evolução do processo de reciclagem no Município de Campo Largo; Elencar como se dá o funcionamento das Associações de Reciclagem no Município de Campo Largo/PR; descrever o mapeamento da reciclagem dos materiais que são destinados às associações de Reciclagem no Município de Campo Largo/PR; e apresentar dados da geração de resíduos recicláveis no Município de Campo Largo/PR.

1. DIREITO AMBIENTAL E SUSTENTABILIDADE: UM OLHAR SOBRE A RECICLAGEM NO MUNICÍPIO DE CAMPO LARGO/PR

Para iniciar os estudos, necessário esclarecer conceitos de meio ambiente e direito ambiental. O meio ambiente traduz um significado amplo à sua compreensão e integra tanto a natureza original e artificial, quanto o solo, a água, o ar, a flora, o patrimônio histórico, paisagístico e turístico, ou seja, o meio físico, biológico e químico (DIAS; MARQUES, 2011).

A Lei Federal nº 6.938 de 1981, que dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente em seu artigo 3º, inciso I, conceitua o meio ambiente como: “conjunto de condições, leis, influências e integrações de ordem física, química e biológica, que permite, obriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Silva J. (2000, p. 20) salienta que: “O meio ambiente é, assim, a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”.

Para a proteção jurídica da qualidade do meio ambiente, surgiu o Direito Ambiental, que é: “Um sistema integrado por normas, princípios, valores, poderes institucionais, circunstâncias fáticas e práticas procedimentais e operativas que se vinculam às condições de existência humana em sociedade, em suas relações com o meio ambiente” (GOMES, 2009, p.36).

O primeiro evento internacional com tentativa de mudanças de atitude do homem em relação ao meio ambiente ficou conhecido como o Clube de Roma, realizado em 1968, e resultou em um relatório nomeado “Os limites do crescimento”, levando em consideração cinco variáveis (população mundial, industrialização, poluição, produção de alimentos e esgotamento de recursos) e

concluindo que a consequência de uma falta de mudança no crescimento da industrialização e o consumo indiscriminadamente dos recursos naturais traria o esgotamento desses recursos a médio prazo (SILVA, 2016).

Na sequência, vem a Conferência Mundial Sobre o Meio Ambiente Humano da ONU (Organização das Nações Unidas), realizada em Estocolmo, em junho de 1972, estabelecendo 26 princípios, que resumem as preocupações com o desenvolvimento e o meio ambiente (GRANZIERA, 2011).

Outro evento internacional de grande importância para o ambiente e as discussões internacionais a respeito de uma possível proposta de sustentabilidade ambiental foi a Rio 92 (Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento), realizada de 03 a 14 de junho de 1992, na cidade do Rio de Janeiro. Foi o momento em que a comunidade política internacional admitiu claramente que era preciso conciliar o desenvolvimento socioeconômico com a utilização dos recursos da natureza (BRASIL, 2017).

Outro marco importante foi a Conferência de Joanesburgo, que aconteceu entre 2 e 4 de setembro de 2002, na África do Sul, definindo um plano de ação global, capaz de conciliar as necessidades reais do desenvolvimento econômico e social da humanidade, com o compromisso de manter o planeta habitável para as gerações futuras (SEQUINEL, 2002).

Mais tarde, novamente no Rio de Janeiro, aconteceu a Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, a Rio+20, que foi realizada de 13 a 22 de junho de 2012. O principal objetivo da Rio+20 foi renovar e reafirmar a participação dos líderes dos países com relação ao desenvolvimento sustentável no planeta Terra (BRASIL, 2017).

Por fim, em setembro de 2015, em Nova York, ocorreu mais um encontro, reunindo as 193 nações, a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, aonde aprovaram o documento denominado “Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, que estabeleceu um conjunto de 17 objetivos e 169 metas a serem alcançadas pelas nações até 2030 (ALMEIDA et al, 2017).

Após três anos de um amplo e intenso processo consultivo junto à sociedade civil e outras partes interessadas, como o setor privado e governos locais, foi aprovado na Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, em 2015, o documento final que estabeleceu os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável - (ODS) e suas respectivas metas, como será a seguir.

A sustentabilidade pressupõe o desenvolvimento do comportamento de modo sustentável e se dá no todo e este, por sua vez é composto por partes de partes. Estas partes podem ser entendidas como dimensões políticas, cultural, ambiental, social, espacial, entre outras, ou como regiões e locais, que por hora podem representar o todo (MORIN, 2003).

Sustentabilidade é um meio de vida ou forma de viver, trata-se de uma forma de pensar e agir para as pessoas, para as sociedades e para comunidades presentes e futuras. O pensamento sobre a sustentabilidade resulta em revoluções, evoluções, amadurecimento e desenvolvimento das relações pessoais e organizacionais, entre si e perante o meio (MORIN, 2003).

O termo “sustentabilidade” foi muitas vezes empregado para justificar qualquer atividade, desde que ela conservasse recursos para as gerações futuras. Em um sentido mais rigoroso, significa que todas as atividades realizadas devem sofrer uma avaliação

mais aprofundada para determinar todos os seus efeitos sobre meio ambiente (CMMAD, 1988 apud MIKHAILOVA, 2004).

De acordo com a Agenda 21, este modelo de desenvolvimento, chamado de desenvolvimento sustentável, deve compatibilizar a preservação do meio ambiente, a justiça social, o crescimento econômico, a participação e o controle da sociedade como elementos para democratizar o direito à qualidade de vida (BRASIL, 2017)

A ONU propôs 17 temas que comporiam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS e foram elaborados visando estimular ações em cinco áreas prioritárias: pessoas, planeta, prosperidade, paz e parceria. Os objetivos gerais dessa agenda são a erradicação da pobreza, combater as desigualdades, construir sociedades pacíficas, justas e inclusivas, preservar o planeta e combater as mudanças climáticas até 2030 (ONUBR, 2017).

Estes são os 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável:





Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Fonte: (ONUBR, 2017).

Dentro dos ODS, pode-se identificar vários objetivos que podem ser aplicados às políticas de redução da poluição dos resíduos sólidos.

O art. 3º da Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (Lei n. 6.938/81) entende que o lixo urbano possui a natureza jurídica de poluente. Segundo Fiorillo (2012), determina o mencionado dispositivo que a poluição existe quando há degradação da quantidade ambiental resultante das atividades que direta ou indiretamente:

Prejudicam a saúde, a segurança e o bem-estar da população; criam condições adversas às atividades sociais e econômicas; afetam desfavoravelmente a biota; afetam as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente; lancem matéria ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos (FIORILLO, p.366, 2012).

Portanto, entende-se que o lixo urbano, desde o momento em que é produzido, já possui a natureza jurídica de poluente, porque assumindo o papel de resíduo urbano, deverá ser submetido a um processo de tratamento que, por si só, constitui, mediata ou imediatamente, forma de degradação ambiental (FIORILLO, 2012). No que diz a respeito aos resíduos sólidos, o art. 1º a Resolução Conama n. 5/93, define Resíduo sólido:

I - Resíduos Sólidos: conforme a NBR nº 10.004, da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT - Resíduos nos estados sólido e semissólido, que resultam de atividades da comunidade de origem: industrial, doméstica, hospitalar, comercial, agrícola, de serviços e de varrição. Ficam incluídos nesta definição os lodos provenientes de sistemas de tratamento de água, aqueles gerados em equipamentos e instalações de controle de poluição, bem como determinados líquidos cujas particularidades tornem inviável seu lançamento na rede pública de esgotos ou corpos d'água, ou exijam para isso soluções técnica e economicamente inviáveis, em face à melhor tecnologia disponível (BRASIL, 1993).

Segundo Sirvinskas (2012, p. 427), “resíduo é todo material resultante da atividade diária do homem que vive em sociedade e pode ser encontrado nos estados sólidos, líquidos e gasoso”. Como exemplo de lixo, temos as sobras de alimentos, embalagens, papéis, plásticos, alumínio e entre outros.

Com tudo isso, o lixo urbano está inserido no fenômeno da urbanização e atinge de forma considerável os valores ambientais. A Lei nº 12.305/10, que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), contém ferramentas importantes para permitir o avanço necessário ao País no enfrentamento dos principais problemas ambientais, sociais e econômicos resultante do manejo inadequado dos resíduos sólidos (BRASIL, 2016).

Segundo o Ministério do Meio Ambiente (2016), a lei tem como principal objetivo: “[...] a prevenção e a redução na geração de resíduos, tendo como proposta a prática de hábitos de consumo sustentável e um conjunto de instrumentos para propiciar o aumento da reciclagem e da reutilização dos resíduos sólidos [...] e a destinação ambientalmente adequada dos rejeitos [...]”.

A Política Nacional de Resíduos Sólidos estabelece a responsabilidade compartilhada dos geradores de resíduos, criou metas importantes para a eliminação dos lixões e institui instrumentos de planejamento em níveis federal, estadual e municipal. Além de impor que os particulares elaborem seus Planos de Gerenciamento de Resíduos Sólidos (BRASIL, 2016).

Portanto, é uma lei que procura organizar a forma com que o país lida com o lixo e exigir dos setores públicos e privados transparência no gerenciamento de seus resíduos. Porém, de nada adiantam leis se o ser humano continuar a poluir. O grande desafio é de: “[...] consumir de forma sustentável implica poupar os recursos naturais, conter os desperdícios, diminuir a geração de resíduos, reutilizar e reciclar a maior quantidade possível de produtos e embalagens.” (BRASIL, 2016).

Assim, a reciclagem surge como um conjunto de técnicas que visam o reaproveitamento de matérias já descartadas pelo consumo e que podem ser reintroduzidos no ciclo produtivo (BRASIL, 2016).

Atualmente, os impactos ambientais ligados à produção de lixo são bem conhecidos no cotidiano. O lixo é uma das mais sérias ameaças no meio ambiente, e conseqüentemente a todos os seres vivos que nele vivem (ZANETI, 2003).

As atividades de reconhecimento e seleção de resíduos sólidos no Brasil são bem recentes e vêm aumentando nos últimos anos, por meio do incentivo à reciclagem, em decorrência do

esgotamento dos recursos naturais não-renováveis e da degradação ambiental que vem acontecendo de forma acentuada (ZANETI, 2003).

Na área econômica, a cadeia produtiva da reciclagem de resíduos sólidos é uma estrutura piramidal formada em sua base pelos catadores informais, empreendimentos de coletivos (associações ou cooperativas), que são os maiores responsáveis pela inserção dos materiais recicláveis, seguido pelos intermediários (sucateiros, empresas recuperadoras ou beneficiadoras). E por fim, no topo dessa pirâmide, estão as empresas de reciclagem, onde ocorre o maior valor agregado dos materiais recicláveis (ZANIN, GUITIERREZ, 2011).

A história da separação de materiais recicláveis no Brasil teve início no processo da industrialização nos anos 50. Com a resultante concentração da população nas cidades. O intenso impulso migratório aumentou o contingente de pessoas que, sem conseguirem enquadramento no mercado de trabalho, encontraram como meio de sustento a coleta e a recuperação de materiais que a sociedade de consumo descarta, fazendo retornar ao processo produtivo como matéria-prima industrial (ZANIN, GUITIERREZ, 2011).

2. METODOLOGIA

Entende-se como metodologia o processo que foi realizado na pesquisa, esta “cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos necessários para obtenção dos resultados” (DEMO, 2008, p. 19).

A presente pesquisa caracterizou-se, inicialmente, de forma bibliográfica realizada de maneira exploratória. Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 66) a pesquisa bibliográfica trata do

“levantamento, seleção e documentação de bibliografia publicada sobre o assunto que está sendo pesquisado com objetivo de colocar o pesquisador em contato com o material já descrito sobre o mesmo”.

Também utilizou-se da pesquisa descritiva qualitativa, que exige do investigador uma série de informações sobre o que se deseja pesquisar, esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

A pesquisa de campo também enquadra-se, pois, trata-se de um estudo de campo das Associações de Reciclagens do Município de Campo Largo/ PR. A pesquisa de campo é caracterizada pelas investigações em que, além da pesquisa bibliográfica, é realizada uma coleta de dados junto a pessoas (FONSECA, 2002).

Os dados coletados são considerados primários, pois estes foram gerados através de documentos ainda não analisados, no caso do presente estudo são os dados através das entrevistas semiestruturadas realizadas com os responsáveis das associações, e com a Bióloga do órgão responsável pela coleta de resíduos recicláveis no município de Campo Largo/PR (SMMACL – Secretaria do Meio Ambiente do Município de Campo Largo).

A entrevista semiestruturada é uma técnica de coleta de dados que supõe uma conversa contínua entre o entrevistado e o entrevistador, sendo esta dirigida de acordo com os objetivos propostos na pesquisa (LAKATOS; MARCONI, 2003).

Após a realização da entrevista foi utilizado como instrumento de coleta de dados, também primários, a análise das respostas encontradas que foram descritas em forma de texto, assim como foi feita uma descrição das informações coletadas em documentos, arquivos dados do site da Prefeitura Municipal de Campo Largo e demais registros escritos das empresas em outro

estudo (ASSUR, ARLeV, AR-AMA, ARC), enquadrando-se como dados secundários.

3. ANÁLISE DOS DADOS

Campo Largo é um Município brasileiro do estado do Paraná, localizado na Região Metropolitana de Curitiba, ocupa área de 1.243,552 km² sendo que 13,4771 estão em perímetro urbano. Com população estimada 127.309 pessoas (IBGE, 2017), possui Plano Municipal de Gerenciamento Integrado de resíduos sólidos - (PGIRS), elaborado nos anos de 2006 a 2007, onde foram definidas as ações a curto, médio e longo prazo para o correto gerenciamento dos resíduos, e o atendimento à legislação ambiental.

Segundo o site SINDAFEP (2014), em 15 de agosto de 2006 foi dado início à coleta oficial municipal dos resíduos recicláveis, sendo o recolhimento feito porta-a-porta, semanalmente, nas escolas e atendendo os bairros da cidade. Os materiais recicláveis recolhidos eram doados ao CIME - (Centro de Integração do Menor), uma ONG onde já se realizava a separação dos materiais para posterior venda.

Motivados pelos resultados obtidos, o grupo de catadores cadastrados iniciou o processo de formação de uma associação que foi fundada em 27 de março de 2007, a Associação Unidos da Reciclagem - (ASSUR).

Campo Largo oferece, hoje, coleta seletiva semanal em 100% de sua área urbana, uma empresa terceirizada faz a coleta e os caminhões descarregam nas associações que realizam a triagem e a venda dos materiais (CEMPRE, 2017).

Atualmente, além da pioneira ASSUR, mais três associações recebem os recicláveis recolhidos: a Associação de Reciclagem Campolarguense (ARC), a Associação de Reciclagem Lutar e

Vencer (ARLeV) e a Associação de Reciclagem Amigas do Meio Ambiente (AR-AMA).

A atividade da produção das associações pode ser simplificada conforme o quadro 1:

Origem dos materiais	<ul style="list-style-type: none"> • Coleta seletiva realizada na cidade através de empresa terceirizada pelo município. • Empresas parceiras selecionam os materiais recicláveis e encaminham para a associação.
Recepção dos materiais	<ul style="list-style-type: none"> • ARLeV: Os materiais recebidos são descarregados e armazenados no meio do barracão. • ARC: Os materiais recebidos são descarregados e armazenados no meio do terreno em frente do barracão, sem cobertura. • ASSUR: Os materiais recebidos são descarregados e armazenados na rampa (nome dado ao espaço que ficam armazenados os materiais). • AR-AMA: Os materiais recebidos são descarregados e armazenados dentro do barracão.
Triagem dos materiais	<ul style="list-style-type: none"> • Os materiais são colocados na esteira onde é realizada a separação por tipo de material e estes são colocados em sacos “big bags”. • Os quais não podem ser reciclados são destinados ao rejeito, que retorna para o aterro de lixo comum, que são recolhidos pelos caminhões que realizam a coleta do lixo comum.
Estoque	<ul style="list-style-type: none"> • O material é prensado, após possuir a quantidade necessária para o procedimento, que varia de acordo com cada material, formando-se fardos e separados por tipo de material.
Venda	<ul style="list-style-type: none"> • ARLeV; ASSUR; AR-AMA: A cada um

	<p>mês os compradores passam na associação para a retirada dos materiais.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ARC: Quando preenche a quantidade de 12 fardos é ligado para o comprador ir buscar. • Cada associação já possui seu comprador definido.
Distribuição de renda	<ul style="list-style-type: none"> • ARLeV; ARC; AR-AMA: Mensalmente é realizado, pela diretoria, o balanço das vendas, é pago as despesas, e o lucro obtido é dividido entre os associados de acordo com a quantidade de horas trabalhadas de cada um. • ASSUR: Mensalmente é realizado o balanço das vendas e do lucro obtido, e é feita a divisão entre os associados de acordo com a quantidade de horas trabalhadas de cada um. (ASSUR é a única associação que recebe repasse (um valor de R\$ 2.800,00) da prefeitura, que é usado para pagar as despesas, portanto todo lucro obtido das vendas dos materiais é dividido entre os associados).

Quadro 1: Fluxo de Atividade da Produção

Fonte: A autora (2017)

Os entrevistados das associações relataram em suas falas, que muitos da população campolarguense não separam o lixo/resíduos corretamente, que ainda precisa de mais conscientização, pois, recebem muito lixo orgânico junto com os recicláveis.

A entrevista realizada com a representante da Secretaria de Desenvolvimento Urbano Meio Ambiente, a bióloga Walquiria Menna Brusamolin Santos, que trabalha na secretaria há sete anos, apontou que “houve uma redução dos matérias recicláveis da coleta seletiva, em virtude do aumento de catadores informais e da crise econômica nacional”, onde a população está consumindo menos.

A coleta dos materiais recicláveis que são destinados às associações de reciclagem é realizada pela empresa terceirizada

CAVO, em dias específicos de acordo com o bairro, e existe uma rota pré-definida, sendo que estas informações podem ser confirmadas no site da Prefeitura Município de Campo Largo.

Atualmente, segundo a bióloga Walquiria Brusamolin, em Campo Largo, são coletados por mês cerca de 1.667,50 toneladas de lixo convencional e 217,66 toneladas na coleta seletiva. O lixo convencional recolhido no município é depositado no aterro sanitário particular, Estre Ambiental em Fazenda Rio Grande e os recicláveis ficam ao encargo das associações.

No quadro 2: Geração de Resíduos Recicláveis, e Gráfico 1: Histórico da Coleta Seletiva (2006 a 2016), é apresentando um histórico das crescentes quantidades de materiais recicláveis coletados no Município, com exceção dos anos de 2015 e 2016, quando houve redução, em virtude do aumento de catadores informais e crise econômica nacional.

ANO	QUANTIDADE TOTAL (t)	MÉDIA MENSAL (t)
2006	65,38	13,08
2007	321,62	26,80
2008	801,36	66,78
2009	1.011,37	84,28
2010	1.287,57	107,30
2011	1.960,12	163,34
2012	2.173,91	181,16
2013	2.551,19	212,59
2014	3.041,20	253,43
2015	2.804,78	233,73
2016	2.611,92	217,66

Quadro 2: Geração de Resíduos Recicláveis
Fonte: Prefeitura de Campo Largo (2017)

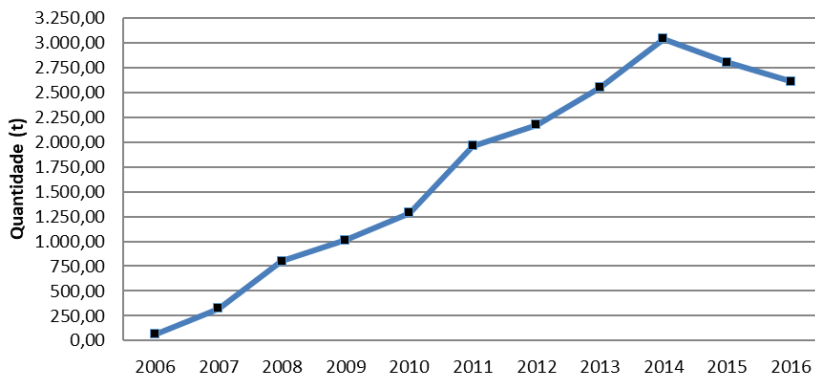


Gráfico 1: Histórico da Coleta Seletiva (2006 a 2016)

Fonte: Prefeitura de Campo Largo (2017)

Ao questionar qual é o papel desta Secretaria no município de Campo Largo/PR, Walquiria Brusamolín, responde que a ideia surgiu da junção de duas secretarias: secretaria municipal de desenvolvimento urbano - (SMDU) e secretaria municipal do meio ambiente - (SMMA);

Respondo pela parte ambiental. O departamento de meio ambiente é responsável por gerir a política de meio ambiente e controle de recursos naturais do município; avaliação do potencial de impacto ao meio ambiente e controle de quaisquer projetos ou edificações; administração e gerenciamento de áreas de preservação ambiental, parque existentes; a integração com entidades e programas federais e estaduais para coordenação e articulação dos interesses do Município na obtenção de recursos financeiros e de apoio técnico especializado; o combate à poluição ambiental nas suas diversas formas; o controle e supervisão de obras e de serviços de iniciativa do município nos setores de saneamento básico, recursos hídricos, tendo ainda a atribuição do exercício de fiscalização e outras atividades correlatas.

A bióloga Walquiria Brusamolín relatou na entrevista que os programas referentes à reciclagem desenvolvidos no município de Campo Largo são: Compostagem de resíduos orgânicos (de podas e jardinagem); Coleta seletiva de materiais recicláveis; Coleta e reciclagem de óleo de fritura; Logística reversa de eletroeletrônicos; Logística reversa de medicamentos vencidos; Logística reversa de lâmpadas fluorescentes; Logística reversa de embalagem de óleo lubrificante; Logística reversa de pneus inservíveis.

Para fazer a compostagem de resíduos orgânicos, o Município realiza coleta de materiais vegetais (coleta verde) destinada ao recolhimento de materiais oriundos de podas e limpezas de jardim, evitando a destinação destes resíduos ao aterro sanitário. Os materiais vegetais são coletados pela Prefeitura e levados ao Horto Municipal, onde é realizada a trituração para posterior compostagem.

Para a coleta de resíduos especiais, no ano de 2010, a Secretaria Municipal de Meio Ambiente, elaborou um programa para a coleta desses resíduos, que englobava pilhas, baterias, lâmpadas fluorescentes, óleo de fritura e medicamentos vencidos. Entretanto, com a aprovação da Política Nacional de Resíduos Sólidos, o Município necessitou reformular o Programa de Resíduos Especiais, através do envolvimento da cadeia geradora dos resíduos, desde os fabricantes, comerciantes até o consumidor final, não cabendo somente à Prefeitura a responsabilidade pela coleta, tratamento e destinação dos resíduos gerados. Neste sentido o Programa de Resíduos Especiais foi readequado, de forma a atender a Política Nacional de Resíduos, viabilizando o sistema de logística reversa, relata Walquiria M. B. Santos.

Em 27 de abril de 2011 foi lançado oficialmente em Campo Largo o Programa “Jogue Limpo” através da parceria entre o SINDICOM (Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de

Combustíveis e de Lubrificantes), SINDICOMBUSTÍVEIS-PR (Sindicato do Comércio Varejista de Combustíveis, Derivados de Petróleo, Gás Natural, Biocombustíveis e Lojas de Conveniências do Estado do Paraná), Ministério Público e Prefeitura Municipal.

O Programa Jogue Limpo tem por objetivo a coleta e reciclagem de embalagens usadas de lubrificantes cuidando para que o segmento de Comércio Varejista de Combustíveis e Lubrificantes, Concessionárias, Transportadoras, Oficinas Mecânicas e etc. colaborem com a preservação do meio ambiente, contribuindo adequadamente com a cadeia de reciclagem do plástico usado nas embalagens de lubrificantes.

As embalagens devolvidas pelos consumidores aos canais de revenda, assim como aquelas por estes geradas, são entregues pelos comerciantes, gratuitamente, aos caminhões de recebimento, que também os direcionam para os centros de recebimento. Nesses centros as embalagens plásticas recebem um tratamento inicial possibilitando seu encaminhamento para as empresas recicladoras licenciadas.

Em 06 de julho de 2011 a Prefeitura Municipal, Secretaria de Desenvolvimento Urbano e Meio Ambiente, em conjunto com as Associações ASSUR, e a ADFCL (Associação dos Deficientes Físicos de Campo Largo), e com a Empresa Lubeco, responsável por fazer a reciclagem do óleo de fritura usado, lançou o Programa para Coleta do Óleo de Fritura Usado. Esse óleo serve de matéria prima na produção de óleos para lubrificação, sabão, (todos biodegradáveis), ração para animais, massa para vidros, entre outros. O óleo é armazenado em garrafas PET bem fechadas e entregue em um dos pontos de entrega voluntária. Atualmente são dezessete pontos em supermercados distribuídos em todo o município. A Prefeitura Municipal realiza a coleta do óleo nos pontos de entrega voluntária, o entrega à ASSUR e à ADFCL, que vendem

os produtos à empresa Lubeco, especializada em reciclagem de óleo.

Em 23 de agosto de 2012, a Prefeitura de Campo Largo realizou uma audiência pública em parceria com o Ministério Público e com a participação das maiores indústrias fabricantes de pneumáticos no Brasil e da cadeia envolvida com pneus no Município, como borracheiros vulcanizadoras, comerciantes de pneus, entre outros, para formalizar um sistema de logística reversa para os pneus inservíveis no Município.

O Município possui um termo de cooperação com as indústrias fabricantes de pneus (Associação Reciclanip, uma entidade sem fins lucrativos, criada pelos fabricantes de pneus novos). Todo o custo do aluguel do ponto de coleta, do frete para transporte dos resíduos deste ponto ao destino final, e da incineração desses resíduos na indústria para co-processamento ficará por conta da Reciclanip.

O consumidor pode levar o pneu em borracharias, comércio de pneus, oficinas e outros estabelecimentos credenciados ao Programa de Logística Reversa de Pneus Inservíveis. Estes locais são ambientalmente adequados para o armazenamento temporário, para posterior encaminhamento dos pneus ao ponto de coleta de Campo Largo, o qual está devidamente regularizado junto ao Corpo de Bombeiros, Licença Sanitária e Licença Ambiental. Atualmente mais de trinta estabelecimentos comerciais já aderiram ao programa para destinação correta de pneu.

Para os resíduos eletrônicos, não houve um lançamento oficial do programa pela Secretaria, mas foi realizada parceria com a empresa Coletrônicos Processadora de Resíduos Eletrônico com o objetivo de destinar os materiais acumulados nos barracões das associações de reciclagem.

Atualmente a orientação dada à população é que levem seus resíduos aos barracões da ASSUR ou deixe para a coleta seletiva municipal, evitando o desmonte dos componentes e contato com água de chuva.

Os próximos resíduos a serem trabalhados na busca de uma solução permanente, são as lâmpadas fluorescentes, seguidas das pilhas e baterias. Atualmente, a Prefeitura não realiza a coleta e destinação final destas tipologias de resíduos. A população é orientada a devolvê-los nos estabelecimentos comerciais ou em estabelecimentos que desenvolvem programas de reciclagem.

Pretende-se, assim como no caso dos pneus, realizar audiências públicas com os fabricantes de lâmpadas, pilhas e baterias, distribuidores e comerciantes locais para que sejam implantados sistemas de logística reversa, através dos quais a população possa devolver as lâmpadas, pilhas e baterias nos estabelecimentos que os comercializam e estes destinarem ao fabricante para que possa ser feita a destinação final adequada.

Deu-se início ao plano de gerenciamento de resíduos de construção e demolição (PGRCD), criação de uma associação dos caçambeiros de Campo Largo e licenciamento ambiental de uma área de triagem e transbordo. O projeto está em andamento.

A Coleta Seletiva teve início no ano de 2006, sendo o recolhimento feito porta-a-porta, semanalmente, nas escolas e atendendo os bairros da cidade conforme roteiro estabelecido pela antiga Secretaria de Agricultura e Meio Ambiente. No ano de 2007 foi realizado o Lançamento da Campanha “Vamos Reciclar Campo Largo”, incentivando toda a população na separação dos recicláveis.

O Projeto transformou-se em Programa Elos da Sustentabilidade e está sendo reaplicado para 03 grupos de catadores que trabalhavam informalmente e que constituíram Associações: Associação de Reciclagem Lutar e Vencer,

Associação de Reciclagem Amigas do Meio Ambiente e Associação de Reciclagem Campolarguense e que passaram a receber materiais da coleta seletiva.

O objetivo do Programa Elos da Sustentabilidade é trazer melhorias e fortalecer os elos da reciclagem na cidade, focando no desenvolvimento socioambiental, ou seja, na geração de renda para os catadores de materiais recicláveis. “Outros municípios já vieram conhecer o projeto, como Carambeí e São José dos Pinhais, então sabemos que há uma carência e que poucos têm a coleta seletiva. Por isso, pretendemos que este seja um modelo de referência para o estado ou mesmo para o país”, conta a coordenadora do projeto Walquiria Brusamolin.

Além disso, o programa orienta os catadores a usufruírem de seus direitos mais básicos, como acesso a programas sociais comunitários e nacionais, por exemplo, Bolsa Família. Também existe um desenvolvimento profissional, no qual os catadores aprimoram suas habilidades de gestão, como explica a coordenadora do projeto, Walquiria, “Eles receberam toda a capacitação para fazer controle como se fosse uma empresa. Fluxo de caixa; organização dos documentos; controle de horários. Todas as habilidades administrativas e técnicas necessárias para gerenciar o galpão do projeto”.

Walquiria conta que a meta agora é a construção de uma central de valorização de materiais recicláveis e a incorporação de novas tecnologias, para agregar neste mesmo espaço as quatro associações de catadores de Campo Largo: ARAMA, ASSUR, ARLeV, ARC e, possivelmente de associações de catadores dos municípios do entorno. O histórico indica que não será uma tarefa difícil arrecadar o dinheiro necessário para o desenvolvimento do projeto, pois entre 2011 e 2015 foram investidos R\$ 731.522,43 de diversas fontes, entre as quais a Caixa Econômica Federal,

Prefeitura de Campo Largo, e empresas parceiras do projeto. Com a construção de uma nova sede, será possível alcançar um volume suficiente de produção e aumentar o valor dos materiais.

Outro investimento importante é um valor de R\$ 100.000,00, que será fornecido pelo InPAR (Instituto Presbiteriano Álvaro Reis de Assistência à Criança e ao Adolescente) em 2018, valor que vai colaborar com a compra de equipamentos e melhorias na infraestrutura, relatou Walquiria.

Segundo o site da Prefeitura Município de Campo Largo:

Foram envolvidos cerca de 115 profissionais das mais diversas áreas na execução do Programa ao longo dos anos, tais como duas Assistentes Sociais, uma Bióloga, uma Técnica Ambiental, um Auxiliar Administrativo, equipe funcional do CRAS (Centro de Referência de Assistência Social), 100 Agentes Comunitários de Saúde, nove Agentes de Endemias, além de ampla rede de atores co-participantes, entre os quais associação empresarial, empresas, fundação, governo municipal, estadual e federal, entidade intermunicipal, instituições educacionais, acadêmicas, ONGs, mídia e lideranças comunitárias (CAMPO LARGO, 2017).

O projeto “Elos da Sustentabilidade” contempla cinco Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, que fazem parte da Agenda da Organização das Nações Unidas com metas para o ano de 2030: Erradicação da pobreza; Trabalho decente e crescimento econômico; Redução das desigualdades; Cidades e Comunidades Sustentáveis; Consumo e produção responsáveis (FUNDAÇÃO, 2017).



Imagem 1: Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.
Fonte: (FUNDAÇÃO, 2017)

O projeto já recebeu um Prêmio Estadual - Prêmio Gestor Público Paraná e dois nacionais: 9ª Edição do Prêmio Caixa Melhores Práticas e III Prêmio Pró-Catador da Presidência da República, Prêmio SESI ODS. Atualmente, concorre ao Prêmio Internacional sobre Melhores Práticas para Melhorar as Condições de Vida, de Dubai ONU-Habitat.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar como se dá o processo de reciclagem no Município de Campo Largo/PR. Para tanto, foram analisadas as associações de catadores de materiais de reciclagem, que fazem parte do programa da Coleta Seletiva Municipal, que atuam como centrais de triagens. E foi feita entrevista com a Bióloga do órgão responsável pela coleta de resíduos recicláveis no Município e com os representantes das Associações de Reciclagem.

Os planos de gerenciamento de resíduos sólidos, as campanhas, os programas referentes às reciclagens, as associações e os catadores de materiais recicláveis, todos são importantes, para ajudar ao cumprimento da Lei da Política Nacional de Resíduos sólidos, que estabelece prazos para disposição final ambientalmente adequada dos rejeitos.

E os principais benefícios de tudo isso são: contribuição à saúde pública e aos sistemas de saneamento, redução de gastos municipais, fornecimentos de material reciclável de baixo custo à indústria, e contribuição à sustentabilidade do meio ambiente, pela diminuição de matéria prima primária utilizada, que conserva recurso e energia, e quanto da diminuição de lixo que são levados aos aterros sanitários.

Embora que essas associações de catadores de materiais recicláveis não sejam organizadas pela questão ambiental, e sim pelas necessidades sociais e econômicas de parcela de população excluída, sua contribuição para reduzir os resíduos sólidos urbanos é essencial.

Quanto à inclusão social das Associações de Reciclagem, na gestão pública de resíduos urbanos, a participação dos projetos realizados pela secretária do meio ambiente, como o projeto Elo da Sustentabilidade, bem como estabelecimentos de parcerias com empresas e com o poder público, mostrou-se como elemento que possibilita um maior desenvolvimento dessas associações de reciclagem.

A principal contribuição dessa pesquisa foi mostrar que as associações de catadores de materiais recicláveis são o principal elo da cadeia da reciclagem, como fornecedores de materiais-prima para as indústrias, como receptores de resíduos sólidos pós-consumo. Trata-se de agentes ambientais que cuidam do meio ambiente e dos recursos naturais, através da reinserção de

matérias-primas na cadeia produtiva. São fundamentais para a implementação da Política Nacional de Resíduos Sólidos. Além disso, são geradores de trabalho e renda para famílias em situação de vulnerabilidade social.

Contudo, a ASSUR é a única das associações que possui uma estrutura adequada, e conta com o apoio da Prefeitura e de empresas parceiras para realização de suas atividades, as demais associações não possuem esses benefícios, precisam de investimentos para melhorias na estrutura do galpão, quanto com o apoio da prefeitura ajudando com as despesas.

Em suma, não se pode deixar que a reciclagem, ocorra somente pelas Associações e órgãos responsável pela mesma no Município, é preciso da colaboração de toda a população campolarguense. Com base no exposto, o Município está no caminho certo para a busca do tão almejado desenvolvimento sustentável.

Vale ressaltar que o estudo proporcionou o conhecimento de maneira mais abrangente sobre as Associações de Reciclagem e como se dá o processo da reciclagem no Município, pois o assunto abordado não se esgota, uma vez que, este esforço deve servir de base para futuras pesquisas.

Sugere-se para futuras pesquisas um projeto para que a Coleta Seletiva abrange a área rural da cidade, pois não adianta somente discutir a importância da reciclagem no Município de Campo Largo, é preciso propor caminhos para uma melhor conscientização ambiental e sustentável para a população campolarguense.

REFERÊNCIAS

ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. NBR 10004. Resíduos Sólidos _ Classificação. 2. ed. Rio de Janeiro. 2004.

Disponível em: <<http://www.unaerp.br/documentos/2234-abnt-nbr-10004/file>> Acesso em 02 de novembro de 2017.

ALMEIDA, Ana Carla. et al . Compreendendo a responsabilidade social. ISO 26000 E ABNT NBR 16001. Brasília, Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/cartilha_compreendendo_a_responsabilidade_social.pdf>. 2017. Acesso dia 30 de agosto de 2017.

BRASIL. Declaração de Estocolmo (1972). Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente Humano. 1972. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/estocolmo1972.pdf>>. Acesso em 24 de agosto de 2017.

BRASIL. Conferência Rio-92 sobre o meio ambiente do planeta sobre desenvolvimento sustentável dos países. Brasília: Senado Federal. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/noticias/Jornal/emdiscussao/rio20/a-rio20/conferencia-rio-92-sobre-o-meio-ambiente-do-planeta-desenvolvimento-sustentavel-dos-paises.aspx>>. Acesso em 24 de agosto de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado Federal. 1988. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf?sequence=1>. Acesso em: 24 de novembro de 2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 17 de setembro de 2016.

BRASIL. Lei 6.938 de 31 de agosto de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em 05 de outubro de 2016.

BRASIL. Ministério Do Meio Ambiente. Agenda 21. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/responsabilidade-socioambiental/agenda-21>>. Acesso dia 13 de setembro de 2017.

BRASIL. Ministério Do Meio Ambiente. CONAMA: Conselho nacional do meio ambiente. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/port/conama/>>. Acesso em 13 de novembro de 2017.

BRASIL. Ministério Do Meio Ambiente. Consumo Sustentável. Disponível em: <http://www.mma.gov.br/estruturas/educamb/_arquivos/consumo_sustentavel.pdf>. Acesso dia 28 de setembro de 2016.

BRASIL. Ministério Do Meio Ambiente. Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010. Política Nacional de Resíduos Sólidos. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/pol%C3%ADtica-de-res%C3%ADduos-s%C3%B3lidos>>. Acesso em 09 de novembro de 2016.

BRASIL. Ministério Do Meio Ambiente. O papel de cada um. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/component/k2/item/7657-o-papel-de-cada-um>>. Acesso dia 28 de setembro de 2016.

BRASIL. Ministério Do Meio Ambiente. Reciclagem. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/destaques/item/7656-reciclagem>>. Acesso em 28 de setembro de 2016.

BRASIL. Ministério Do Meio Ambiente. Resoluções: Conselho nacional do meio ambiente – CONAMA. 1993. Disponível em: <<http://www.mma.gov.br/port/conama/legiano1.cfm?codlegitipo=3&ano=todos.html>>. Acesso em 10 de setembro de 2016.

BRASIL. Nações Unidas no Brasil. A ONU e o meio ambiente. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/>>. Acesso em 29 de setembro de 2017.

BRASIL. Lei Federal nº 6.938, de 31.08.1981. Política Nacional do Meio Ambiente. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-6938-31-agosto-1981-366135-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 01 de outubro de 2017.

BRASIL. Projeto de Lei número 2.289, de 2015. SENADO FEDERAL. 2015. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codte>

or=1417642&filename=PRL+2+CMADS+%3D%3E+PL+2289/2015>. Acesso em 10 de outubro de 2017> Acesso em: 15 de novembro de 2017.

BRASIL. Rio+20. Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável. 2017. Disponível em: <http://www.rio20.gov.br/sobre_a_rio_mais_20.html>. Acesso em: 30 de agosto de 2017.

Campo Largo. Portal da Prefeitura Municipal de Campo Largo. Coleta Seletiva. Disponível em: <<http://www.campolargo.pr.gov.br/>>. Acesso em 01 de novembro de 2017.

Campo Largo. Portal da Prefeitura Municipal de Campo Largo. Elos da sustentabilidade faz parceria com a fundação Banco do Brasil. Disponível em: <<http://www.campolargo.pr.gov.br/>>. Acesso em 02 de novembro de 2017.

DECLARAÇÃO DE ESTOCOLMO SOBRE O AMBIENTE HUMANO. Declaração de Estocolmo (1992). 1992. Disponível em: <<http://www.silex.com.br/leis/normas/estocolmo.htm>>. Acesso em 07 de novembro de 2017.

DECLARAÇÃO DE JOANESBURGO SOBRE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. 2002. Disponível em: <http://www.cqgp.sp.gov.br/gt_licitacoes/publicacoes/joanesburgo.pdf>. Acesso em 31 de agosto de 2017.

COMISSÃO MUNDIAL SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO (CMMAD). Nosso futuro comum. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1988.

CEMPRE. Compromisso Empresarial para Reciclagem. Campo Largo é exemplo na coleta seletiva com inclusão de catadores. 2017. Disponível em: <<http://cempre.org.br/informa-mais/id/31/campo-largo-e-exemplo-na-coleta-seletiva-com-inclusao-de-catadores>>. Acesso em: 06 de novembro de 2017.

CONFERÊNCIA das nações unidas sobre meio ambiente e desenvolvimento de 1992, Rio de Janeiro. Agenda 21. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 1995. Disponível em:

<<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/agenda21.pdf>>. Acesso em: 02 de agosto de 2017.

DEMO, Pedro. Introdução à metodologia da ciência. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DIAS, Lucas Seolin; MARQUES, Maurício Dias. Meio Ambiente e a Importância dos Princípios ambientais. 2011. Disponível em: <https://www.amigosdanatureza.org.br/publicacoes/index.php/forum_ambiental/article/view/152/152>. Acesso em 21 de setembro de 2017.

FIORILLO, Celso Antônio P. Curso de Direito Ambiental Brasileiro. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FUNDAÇÃO. Fundação Banco do Brasil. Campo Largo (PR) recebe incentivo para cadeia produtiva da reciclagem. 2017. Disponível em: <<https://www.fbb.org.br/pt-br/component/k2/conteudo/campo-largo-pr-recebe-incentivo-para-cadeia-produtiva-da-reciclagem>>. Acesso em: 02 de novembro de 2017.

GRANZIERA, Maria Luiza Machado. Direito ambiental. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2011.

GOMES, Sebastião Valdir. Direito ambiental brasileiro. Porto Alegre: Síntese, 2009.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pr/campo-largo/panorama>>. Acesso em: 10 de novembro de 2017.

LAFER, C. Abertura Do seminário: O projeto CIEDS. In: Definido uma agenda de pesquisa sobre desenvolvimento sustentável: Rio de Janeiro, 1994.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MIKHAILOVA, Irina. Sustentabilidade: Evolução dos Conceitos Teóricos e os Problemas da Mensuração Prática. Revista Economia e Desenvolvimento, n° 16, 2004. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/eed/article/view/3442/1970>>. Acesso em 01 de outubro de 2017.

MORIN, Edgar. Ciência com Consciência. 7. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2003.

ONUBR. Nações Unidas no Brasil. A ONU e o meio ambiente. Disponível em: <<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:9MwmvAyDdf8J:https://nacoesunidas.org/acao/meio-ambiente/+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em 30 de agosto de 2017.

PANORAMA, setorial da Internet. 17 objetivos para transformar nosso mundo: os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU. 2017. Disponível em: <http://cetic.br/media/docs/publicacoes/1/Panorama_Setorial_12.pdf>. Acesso em: 01 de outubro de 2017. Acesso em: 26 de outubro de 2017.

SEBRAE. Associação. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/5a3f332ba54f0cef713f1575676d4133/\\$File/5192.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/5a3f332ba54f0cef713f1575676d4133/$File/5192.pdf)>. Acesso em: 9 de agosto de 2017.

SEBRAE. Como montar uma empresa de reciclagem. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ideias/como-montar-uma-empresa-de-reciclagem,0f287a51b9105410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em 18 de setembro de 2016.

SEQUINEL, Maria Carmen Mattana. Cúpula mundial sobre desenvolvimento sustentável - Joanesburgo: entre o sonho e o possível. 2002. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/bol_24_6e.pdf>. Acesso em 24 de agosto de 2017.

SILVA, José Afonso da. Direito ambiental constitucional. 3. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2000.

SILVA, Mary Aparecida Ferreira da. Métodos e Técnicas de pesquisa. 2. ed. ver. e atual. Curitiba: Ibplex, 2005.

SINDAFP. Sindicato dos Auditores Fiscais da Receita do Estado do Paraná. 2014. Disponível em: <<http://itscube.com.br/plataform/aplicativos/Websites/websites/PGP-PR/projeto/242>>. Acesso em: 14 de novembro de 2017.

SILVA, Yago Böck Xavier da. O princípio da sustentabilidade na gestão ambiental empresarial. 2016. Disponível em: <http://conteudo.pucrs.br/wp-content/uploads/sites/11/2017/03/yago_silva_2016_2.pdf>. Acesso em: 23 de agosto de 2017.

SIRVINSKAS, Luís Paulo. Manual de Direito Ambiental. São Paulo: Saraiva, 2012

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

ZANIN, Maria; GUTIERREZ, Rafaela F. (Org.). Cooperativas de Catadores: Reflexões sobre Práticas. São Carlos: Claraluz, 2011. p. 102-135. Disponível em: <<https://issuu.com/prazeremler/docs/catadores>>. Acesso em 04 de outubro de 2016.

ZANETI, Izabel Bacellar. Educação ambiental, resíduos sólidos urbanos e sustentabilidade. Um estudo de caso sobre sistema de gestão de Porto Alegre, RS. 2003. 176 f. . Tese (Doutorado em Desenvolvimento Social) - Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

SEGURANÇA NO TRABALHO: A Associação Reciclagem Lutar e Vencer

Gisele Denise da Silva¹

Alessandra Aparecida Berton Rodrigues²

O presente trabalho objetiva analisar se as condições do trabalho da Associação de Reciclagem Lutar e Vender (ARLeV) em Campo Largo/PR são adequadas em termos de segurança do trabalho. A seguir apresenta-se a literatura acerca da segurança do trabalho, bem como o uso dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), as NR's (Normas Regulamentadoras), além de apresentar o Plano Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS). Em seguida o texto apresenta a metodologia utilizada a partir de uma pesquisa descritiva, qualitativa e estudo de caso realizado a partir de uma entrevista com a presidente da Associação Lutar e Vencer (ARLeV) em Campo Largo/PR. Por fim, o artigo apresenta as considerações finais com as respostas para os objetivos específicos, a saber: (a) sugerir ações para adequar as condições de trabalho; (b) sugerir uma gestão de segurança do trabalho e (c) sugerir um plano para desenvolver áreas administrativas da associação estudada.

Com o crescimento da discussão das questões socioambientais surge o trabalho das associações de reciclagem para fornecer a destinação correta dos resíduos e ainda prover trabalho e renda. As associações necessitam de uma gestão eficiente e por sua vez, condições de trabalho que ofereçam segurança e saúde aos

¹ Graduanda em Administração de Empresas pela Faculdade CNEC Campo Largo.

² Mestre em Educação pela Universidade Tuiuti do Paraná - UTP. Especialista em Gestão Estratégica de Marketing e Metodologia do Ensino Superior. Graduada em Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior. Atua como coordenadora e docente do Curso de Administração da Faculdade CNEC Campo Largo, bem como na coordenação dos cursos de Pós-graduação na área de Gestão da Faculdade CNEC Campo Largo.

associados. Esta pesquisa busca contribuir com a teoria a partir do levantamento de informações referentes aos princípios sobre segurança do trabalho à interpretação de uma entrevista com os associados de uma recicladora.

A literatura sobre os termos de segurança do trabalho, bem como a legislação aplicável às recicladoras, são abordadas no artigo havendo uma codificação teórica para o estudo em segurança do trabalho.

Este trabalho pode contribuir de forma prática com a aplicação dos termos de segurança do trabalho nas condições de trabalho oferecidos pela associação estudada. Outra contribuição prática está associada ao conhecimento das reais condições de trabalho da associação e da implicação em haver melhorias que busquem eficiência. Além, doe possibilitar um aparato a outras associações que buscam uma gestão de segurança do trabalho.

A justificativa pessoal está associada ao fato da autora do artigo conhecer os benefícios em prover o bem-estar físico e psicológico de trabalhadores por meio da prática dos termos de segurança do trabalho estudados pela autora durante a graduação. Tais benefícios são associados a produtividade, desempenho e eficiência.

Outra importância está no fato das associações de reciclagem servirem de grande relevância para uma sociedade que preza pelas questões socioambientais, pois oferece a destinação correta de resíduos.

A partir das justificativas determinou-se o tema do trabalho: Segurança do trabalho na Associação de Reciclagem Lutar e Vencer (ARLeV).

Para tanto, a questão norteadora do trabalho diz respeito à “As condições do trabalho da Associação de Reciclagem Lutar e Vencer

(ARLeV) em Campo Largo/PR são adequadas em termos de segurança do trabalho?”

Desse modo, considerou-se como objetivo geral, analisar se as condições do trabalho da Associação de Reciclagem Lutar e Vender (ARLeV) em Campo Largo/Pr são adequadas em termos de segurança do trabalho. Ainda para melhor entendimento e delineamento da pesquisa foram elaborados os objetivos específicos, a saber: (a) sugerir ações para adequar as condições de trabalho; (b) sugerir uma gestão de segurança do trabalho e (c) sugerir um plano para desenvolver áreas administrativas da associação estudada.

1. REVISÃO DE LITERATURA

Emerge no Brasil a discussão frente à conscientização e preocupação sobre a sustentabilidade ambiental e social. Uma questão referente a essa discussão é o gerenciamento dos resíduos sólidos como tema em governos, empresas e sociedade. Dessa forma, surgem os empreendimentos econômicos solidários como ferramenta à incapacidade do sistema produtivo capitalista de gerar trabalho e renda (ARAÚJO et al, 2015).

São exemplos de empreendimentos econômicos solidários as cooperativas de reciclagem que incluem em sua produção a disposição correta de resíduos sólidos, além de gerar trabalho e renda (ARAÚJO et al, 2015).

Segundo Conceição (2003), as cooperativas objetivam a satisfação das necessidades sociais e educativas indo além das necessidades de consumo relacionadas à bem ou serviço.

As cooperativas de reciclagem de lixo são associações recentes que ainda desconhecem informações de gestão administrativa, não possuem autonomia e independência na tomada de

decisões, não havendo treinamento e participação econômica dos sócios (CONCEIÇÃO, 2003).

A partir desse momento será apresentada a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) que regulamenta e dá diretrizes para a coleta seletiva.

Surgiram as leis que determinam a coleta de resíduos, mais precisamente a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS), que obrigou os municípios a implantar a coleta seletiva (CONCEIÇÃO, 2003).

A Lei 12.305 de 2010 que institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) possui em seu Artigo 8º, no Capítulo III o seguinte instrumento relacionado ao fomento do trabalho das cooperativas (BRASIL, 2010):

IV - o incentivo à criação e ao desenvolvimento de cooperativas ou de outras formas de associação de catadores de materiais reutilizáveis e recicláveis.

A Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS) determina no Artigo 3º as configurações do termo reciclagem (BRASIL, 2010):

V- a coleta seletiva de resíduos segregados;

VII- as atribuições quanto a disposição final correta de resíduos para o processo de reciclagem;

XIV – denomina reciclagem como o processo de transformação dos resíduos sólidos para que haja alteração de suas propriedades físicas, físico-químicas ou biológicas, objetivando a transformação em insumos ou novos produtos de acordo com órgãos competentes;

XV – determina como rejeitos os resíduos sólidos que não possuindo nenhuma forma possível de tratamento e recuperação por processos tecnológicos e economicamente viáveis, somente cabem a esses a disposição final ambientalmente adequada;

XVI – denomina como resíduos sólidos: material, substância, objeto ou bem descartado como resultado de atividades humanas em sociedade, sendo a destinação final, em estados sólido ou semissólido, bem como gases contidos em recipientes e líquidos

cujas particularidades não possam ser lançado rede pública de esgotos ou em corpos d'água, ou exijam para isso soluções técnica ou economicamente inviável em face da melhor tecnologia disponível.

Após as explicações sobre a gestão das recicladoras na sociedade e sobre a Política Nacional de Resíduos Sólidos será abordado a segurança do trabalho, bem como as considerações históricas sobre o tema.

Do ponto de vista histórico, no Brasil, foi durante a República Velha (1889-1930) que iniciou-se o processo de legislação voltado a proteção dos trabalhadores durante a industrialização. Com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no governo de Getúlio Vargas (1930- 1945), introduziram-se a legislação trabalhista (IPEA, 2011). A legislação trabalhista referida trata-se do Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Criado em 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e em 1º de maio de 1974, o MTPS passou a ser Ministério do Trabalho (MTB), com a vinculação da Fundacentro (fundação de direito público) a este e acontecendo o desmembramento da Previdência Social, como um ministério à parte, havendo a fusão em 1992. Com o desmembramento as denominações se tornaram em Ministério do Trabalho e da Administração Federal. Em 1999, passou a ser Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que é a sua denominação até os dias de hoje (IPEA, 2011).

As ações de segurança e saúde no trabalho no MTE estão particularmente afeitas à Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), um dos seus órgãos específicos (IPEA, 2011).

Atualmente a segurança e saúde no trabalho é uma das principais preocupações da sociedade moderna, pois a prevenção de acidentes engloba a redução dos custos humanos e possibilita melhora

nas condições sociais a partir da visão de que o trabalhador é o maior ativo da organização (MARTINS et al, 2010).

A seguir serão tratadas como assunto as normas regulamentadoras de saúde e segurança no trabalho.

Com a sanção da Lei no 6.514/1977, em 8 de junho de 1978 é aprovada pelo ministro do Trabalho a Portaria MTb no 3.214 (BRASIL, 1978), composta de 28 Normas Regulamentadoras, conhecidas como NRs, apresentadas no Quadro 1- Normas Regulamentadoras(NRs):

Norma Regulamentadora (NR)	Aplicação
NR 1-	Disposições Gerais: As normas regulamentadoras da Segurança e Medicina do Trabalho são obrigatoriedade das empresas públicas e privadas, poderes legislativos e judiciários, sendo os empregados pelo regime CLT (Consolidação das Leis do Trabalho)
NR 2-	Inspeção Prévia: devem ser solicitadas ao TEM (Ministério do Trabalho e Emprego);
NR 3-	Embargo ou Interdição: paralisação de serviço ou máquinas quando houver fiscalização;
NR 4-	Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT: promoção de saúde do serviço de engenharia se houver;
NR 5-	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – Cipa: obrigação das empresas a criarem uma comissão de

	empregados para melhorar e participar das questões de segurança do trabalho;
NR 6-	Equipamento de Proteção Individual – EPI: as empresas são obrigadas a fornecer EPI’s para assegurar a saúde e a integridade física dos empregados;
NR 7-	Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO: para promover e preservar a saúde do trabalhador em conjunto, através de acompanhamento médico;
NR 8-	Edificações: requisitos a serem observados para garantir segurança e conforto dos trabalhadores;
NR 9-	Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA: observação da antecipação, reconhecimento, avaliações e controle de riscos ambientais;
NR 10-	Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade: para oferecer a segurança em serviços com energia elétrica;
NR 11-	Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais: para prevenção de infortúnios laborais seja de forma mecânica ou manual;
NR 12-	Máquinas e Equipamentos: O empregador deve adotar medidas de proteção para o trabalho em máquinas e equipamentos, capazes de garantir a saúde e a integridade física dos

	trabalhadores;
NR 13-	Caldeiras e Vasos de Pressão: caldeiras a vapor são equipamentos que produzem e acumulam vapor sob pressão superior à da pressão atmosférica, essa norma visa prevenir acidentes relacionados com esse tipo de serviço;
NR 14-	Fornos: considerações técnico-legais correspondentes à construção, operação e manutenção de fornos industriais;
NR 15-	Atividades e Operações Insalubres: considerações de atividades insalubres e sua proteção;
NR 16-	Atividades e Operações Perigosas: atividades com explosivos, energia elétrica e sua proteção correspondente;
NR 17-	Ergonomia: adaptação das condições de psicofisiológicas para proporcionar conforto, segurança e desempenho eficiente;
NR 18-	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção: medidas de controle e prevenção da segurança e nas condições do ambiente de trabalho na construção civil;
NR 19-	Explosivos: disposições que regulam depósitos, manuseio, e transporte de explosivos;
NR 20-	Líquidos Combustíveis e Inflamáveis: armazenamento,

	manuseio e transporte de líquido inflamáveis;
NR 21-	Trabalho a Céu Aberto: prevenção de acidentes nas atividades desenvolvidas a céu aberto, como em minas ou em pedreiras;
NR 22-	Segurança e Saúde Ocupacional na Mineração: segurança em ambiente subterrâneo;
NR 23-	Proteção Contra Incêndios. Prevenção contra incêndio em locais de trabalho;
NR 24-	Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho: visa a higiene e conforto nos locais de trabalho, como banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, água potável;
NR 25-	Resíduos Industriais: destinação final de resíduos industriais resultantes do ambiente de trabalho;
NR 26-	Sinalização de Segurança: padronização de cores para sinalização de segurança do trabalho nos ambientes de trabalho;
NR 27-	Registro Profissional do Técnico de Segurança do Trabalho no Ministério do Trabalho (revogada pela Portaria MTE no 262, de 29 de maio de 2008): requisitos a serem satisfeitos pelo profissional que desejar exercer as funções de Técnico de Segurança do Trabalho, no que diz respeito

	a seu registro como profissional;
NR 28-	Fiscalização e Penalidades: concessão de prazos a empresas para correção de irregularidades em infração às Normas Regulamentadoras;
NR 29-	Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho Portuário (Portaria SSST/MTb no 53, de 17 de dezembro de 1997): regular e proteger quanto a doenças profissionais e acidentes, melhora de condições de trabalho e primeiros socorros;
NR 30-	Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário (Portaria SIT/MTE no 34, de 4 de dezembro de 2002: transporte de mercadorias ou de passageiros, na navegação marítima, cabotagem, navegação interior, etc.;
NR 31-	Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura (Portaria MTE no 86, de 3 de março de 2005): organização do ambiente em conformidade com as atividades da agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura;
NR 32-	Segurança e Saúde no Trabalho em Serviços de Saúde (Portaria MTE no 485, de 11 de novembro de 2005): medidas de proteção à saúde

	e á segurança dos serviços de saúde;
NR 33-	Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados (Portaria MTE no 202, de 22 de dezembro de 2006): identificação de espaços confinados, avaliação, monitoramento e controle dos riscos;
NR 34-	Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval: trata-se de sugestões ao trabalho na Indústria Naval.

Quadro 1- Normas Regulamentadoras (NRs)

Fonte: IPEA, 2011; MARTINS, 2010

Nos próximos parágrafos serão abordados os conceitos de insalubridade, de periculosidade e de risco que configuram a ocorrência de doenças ocupacionais derivados da forma e do ambiente de trabalho.

Segundo Saliba e Corrêa (2015, p.12), o que configura a ocorrência das doenças ocupacionais se dá conforme “os princípios da higiene ocupacional, a ocorrência da doença profissional, dentre outros fatores, depende da natureza, da intensidade e do tempo de exposição ao agente agressivo”.

A insalubridade é a exposição de agentes nocivos a saúde, e acima dos limites de tempo e intensidade. A periculosidade é conceituada pelo contato com inflamáveis, explosivos, energia elétrica, etc., com caráter permanente e com risco acentuado (SALIBA; CORRÊA, 2015).

Segundo Unitrabalho (2007), configuram-se como risco de acidente no trabalho qualquer fator que coloque o trabalhador em situação vulnerável e que afete a integridade e o bem-estar físico e

psíquico, como as máquinas e equipamentos sem proteção, possíveis incêndios e outras inadequações.

Risco de acidente é a ação patológica de atrito causadora de traumatismo e acidentes profissionais, é representado pela cor azul no mapa de riscos de uma organização com Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalho, o mapa de risco serve para a conscientização e informação pela fácil visualização dos riscos existentes (MARTINS, 2010).

Uma organização deve configurar em sua gestão o que é acidente e o que é quase acidente (BENITE, 2005 apud MARTINS et al, 2010). O acidente se caracteriza pela perturbação funcional ou lesão corporal que cause a morte, perda ou redução da capacidade do trabalho (BRASIL, 2006 apud MARTINS et al, 2010).“Já os quase acidentes podem ser entendidos como ocorrências inesperadas, que apenas por pouco deixaram de se tornar um acidente e que devem ser considerados avisos daquilo que pode ocorrer” (MARTINS et al, 2010, p. 85).

Há quatro formas que configuram o risco, sendo eles: risco físico, risco biológico, risco ergonômico e riscos químicos apresentados a seguir.

O risco físico são as diversas formas de energia expostas os trabalhadores, como, ruído, calor, frio, pressão, umidade, entre outros (UNITRABALHO, 2007). Para Martins (2010), o risco físico causa dano à saúde do trabalhador e no Sistema de Gestão de Segurança e Saúde do Trabalhador podem ser representados graficamente em um mapa de riscos pela cor verde.

O risco biológico são os agentes como bactérias, vírus, fungos, parasitas, entre outros (UNITRABALHO, 2007). É o contato do trabalhador com microrganismos causadores de doença, sendo representados no mapa de riscos pela cor marrom (MARTINS, 2010).

Como risco ergonômico são os fatores que possam interferir nas características psicofisiológicas do trabalhador, que causam desconforto ou que afetam sua saúde (UNITRABALHO, 2007). O risco ergonômico é uma ação patológica de atrito que causa traumatismo e acidentes profissionais, é representado pela cor amarela (MARTINS, 2010).

Como risco químico configura-se aos são agentes as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo do trabalhador pela via respiratória, na forma de poeiras, fumos, gases, neblinas, vapores, ou que sejam, pela natureza da atividade, de exposição, possam ter contato com o organismo ou ser absorvidos por meio da pele ou por ingestão (UNITRABALHO, 2007). É o grande número de substâncias que contaminam o ambiente, representado pela cor vermelha (MARTINS, 2010)

Desse momento em diante será tratado o uso dos Equipamentos de Proteção (EPI's).

Sobre o uso dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual) a Unitrabalho (2007) esclarece que se considera EPI é todo dispositivo de uso individual destinado a preservar e proteger a integridade física do trabalhador. A obrigatoriedade do fornecimento dos EPI's está descrita na Norma Regulamentadora 06, a finalidade do uso é neutralizar a ação acidentes que poderiam acontecer e ainda proteger dos danos a saúde (MARTINS, 2010).

A seguir a classificação dos EPI's (UNITRABALHO, 2007; MARTINS, 2010):

- a) Proteção da cabeça: capacete para proteção do crânio contra quedas de objetos. Protetor com visor de plástico, máscara para proteção do rosto contra impacto de partículas, respingos de produtos químicos em forma líquida, e proteção contra radiações nocivas. Proteção das vias respiratórias com respiradores com filtros mecânicos para trabalhos que impliquem produção de poeira; respiradores e máscaras de filtro químico para trabalhos com

produtos químicos; respiradores e máscaras de filtros combinados (químicos e mecânicos) para atividades em que haja emissão de gases e poeiras tóxicas; aparelhos de isolamento, autônomos ou de adução de ar para locais de trabalho onde o teor de oxigênio (O₂) seja inferior a 18% (dezoito por cento) em volume.

b) Para proteção da visão existem óculos de proteção se estilhaços, partículas, fagulhas, respingos de produtos químicos, metais fundidos e contra radiações e luminosidade. Para proteção da cabeça são usados capacete de brim, para serviços de solda ou em trabalhos onde haja a possibilidade de respingos;

c) Proteção auditiva: Em casos de ruídos na área de trabalho além do limite de segurança. Protetores auditivos com características e formatos variados para cada tipo de situação;

d) Proteção dos membros superiores: Luvas e/ou mangas de proteção nas atividades em que haja perigo de lesões provocadas por: materiais ou objetos escoriantes, abrasivos, cortantes ou perfurantes; produtos químicos tóxicos, alergênicos, corrosivos, cáusticos, solventes orgânicos e derivados de petróleo; materiais ou objetos aquecidos; operações com equipamentos elétricos; trabalhos com animais, suas vísceras e detritos e na possibilidade de transmissão de doenças decorrentes de produtos infecciosos ou parasitários; picadas de animais peçonhentos.

e) Proteção dos membros inferiores: botas impermeáveis e com estrias no solado para trabalhos em terrenos úmidos, lamacentos, encharcados ou com dejetos de animais; botas com biqueira reforçada para trabalhos em que haja perigo de queda de materiais, objetos pesados e pisões de animais; botas com cano longo ou botina com perneira onde existam animais peçonhentos; perneiras em atividades nas quais haja perigo de lesões provocadas por materiais perfurantes, calçados impermeáveis e resistentes em trabalhos com produtos químicos; calçados de couro para as demais atividades.

f) Proteção do tronco: aventais, jaquetas, capas e outros para proteção nos trabalhos em que haja perigo de lesões provocadas por: riscos de origem térmica; riscos de origem mecânica; riscos de origem meteorológica; produtos químicos. Proteção contra quedas com diferença de nível: Cintas e correias de segurança. Os EPI's e as roupas utilizadas em tarefas em que se empregam substâncias tóxicas ou perigosas serão rigorosamente higienizados e mantidos em locais apropriados, onde não possam contaminar a roupa de uso comum do trabalhador e seus familiares.

Para a gestão da segurança do trabalho a organização deve estabelecer, documentar, implementar, manter e melhorar continuamente um sistema de gestão de segurança do trabalho em conformidade com normas e com a legislação pertinente (QSP, 2007).

2. METODOLOGIA

Para Marconi e Lakatos (2003) pesquisa é um procedimento que possui método reflexivo para descoberta de algo real. Neste sentido, o presente trabalho baseia-se na pesquisa descritiva, qualitativa e estudo de caso realizado a partir de uma entrevista com a presidente da Associação Lutar e Vencer (ARLeV) localizada na cidade de Campo Largo, Paraná.

Para Andrade (2009) na pesquisa descritiva os dados são estudados, porém não manipulados pelo pesquisador, tratando-se de fatos que podem ser observados, analisados, registrados, interpretados e classificados sem haver intervenção do pesquisador.

A pesquisa qualitativa, segundo Demo (2013), busca a subjetividade dos fatos, por meio de declarações que se tornam dados relevantes. Por sua vez, utiliza-se do aprofundamento por familiaridade, comunicação e convívio.

O estudo de caso consiste no estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições ou grupos com o objetivo de obter aspectos variados de sua vida (ANDRADE, 2009).

Efetua-se a coleta de dados através dos instrumentos elaborados e das técnicas (MARCONI, LAKATOS, 2003). Utiliza-se a especificação dos pontos da pesquisa, critérios e informações dos respondentes da pesquisa (ANDRADE, 2009).

Como instrumento de coleta de dados neste trabalho, será utilizada a entrevista. A entrevista tem como objetivo recolher dados para a

pesquisa, através do interrogatório do informante. Tais dados que podem ser fornecidos por certas pessoas (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Segundo Marconi e Lakatos (2003, p. 195) a entrevista é “um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante conversação de natureza profissional” .

Para Andrade (2009), a entrevista confere mais liberdade para o pesquisador e para o entrevistado, podendo- se alongar os tópicos das questões abordadas.

Após a coleta de dados, é necessária uma análise dos dados coletados. Essa análise inicia-se pela apresentação e descrição dos dados coletados (ANDRADE, 2009).

Para Marconi e Lakatos (2003, p. 167), a análise de dados pode ser definida como “a tentativa de evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores”. Nesta análise, o pesquisador busca maiores detalhes sobre os dados coletados, tentando conseguir respostas às suas indagações.

Desse modo, o objetivo da análise é classificar e organizar os dados para que se retirem as respostas para o problema definido (ANDRADE, 2009).

3. ANÁLISE DE DADOS

Primeiramente para a análise de dados buscou-se informações sobre a cidade de Campo Largo, Paraná, onde a ARLeV localiza-se, conforme Quadro 2 - Dados da cidade de Campo largo:

População estimada	112.377
Área de unidade territorial	1.243,552 Km ²
Densidade demográfica	89,93 hab/Km ²
Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM)	0,745

Quadro 2 - Dados da cidade de Campo Largo.

Fonte: IBGE, 2010

A história da cidade de Campo Largo inicia-se a partir de 1819, quando começaram a se instalar os primeiros residentes da cidade entre eles imigrantes italianos, poloneses, alemães e portugueses. Tornou-se distrito em 1841. E se desmembrou de Curitiba, tornando-se vila em 1871. E considerada cidade em 1882. Hoje possui extensão territorial distribuída em 5 distritos, chamados de Campo Largo, Bateias, Ferraria, São Silvestre e Três Córregos (IBGE, 2010).

Os próximos parágrafos trarão a questão do tratamento dos resíduos sólidos da cidade de Campo Largo.

A respeito da discussão sobre o tratamento de resíduos sólidos crescente na sociedade, Campo Largo implantou a coleta de materiais recicláveis no ano de 2006 quando lançou a campanha chamada “Vamos Reciclar Campo Largo”, na época o serviço contava com um caminhão, hoje são três que circulam pela área urbana da cidade (FOLHA DE CAMPO LARGO, 2011).

Porém, antes de a prefeitura lançar a campanha, já havia o trabalho de reciclagem realizado de forma informal pela Organização Não Governamental (ONG), Centro de Integração do Menor (CIME) e alguns coletores informais que separavam o lixo (FOLHA DE CAMPO LARGO, 2011).

No ano de 2007, foi criado o plano de Gerenciamento Integrado de Resíduos. Em 2011, a prefeitura também lançou a campanha

“Jogue limpo” e iniciou a coleta de óleo de cozinha (FOLHA DE CAMPO LARGO, 2011).

Para a produção do estudo de caso considerou-se a aplicação de uma entrevista com a presidente da Associação Lutar e Vencer (ARLeV), localizada no bairro Francisco Gorski, sendo que o roteiro de entrevista está como apêndice A: Roteiro de entrevista ARLeV. A partir deste parágrafo serão apresentadas as respostas obtidas na entrevista.

A associação começou com o trabalho informal feito pela atual presidente que na época contava com um veículo, uma Kombi, para a catação dos materiais. O trabalho informal permaneceu por 14 anos, e enfim no ano de 2004 com o auxílio da Prefeitura de Campo Largo foi formalizada como associação, a partir desse marco o número de associados começou a crescer.

Sobre os associados que estão atualmente na ARLeV e as relações do regime de trabalho. Atualmente são 15 associados sendo 4 homens e 11 mulheres, os associados são da vizinhança da associação. O regime de trabalho é informal, sendo variado o salário retirado dos associados em cerca de R\$ 1.000,00 mensalmente. A faixa etária dos associados varia entre 17 anos e 63 anos. Quando perguntado sobre a rotatividade, Marcia revela que a maioria dos associados permanecem por muito tempo mas alguns permanecem por pouco menos de um ano.

O processo dos materiais e insumos, definiu-se pela chegada dos resíduos recicláveis, vindos do programa da prefeitura, o Recicção e de uma empresa da cidade. A segunda etapa é feita a separação dos materiais, sendo que para essa etapa, é utilizada uma esteira elétrica, mas ressalta-se que a esteira ganha da prefeitura não funciona. A terceira etapa é a prensa dos materiais, por exemplo o alumínio. A quarta etapa do processo é a armazenagem em sacos, a partir daí os materiais estão prontos para a venda.

Revela-se que é alto o número de rejeitos por dia, mas que não possui nenhum controle de pesagem. A associação recebe cerca de 2.500 toneladas de materiais (para esse valor é usado como base um documento apresentado pela prefeitura e entregue a presidente da associação).

Sobre o faturamento e investimentos já realizados, a ARLeV não possui controle financeiro, sabe-se que a renda permeia R\$17.000,00 por mês. O faturamento paga as despesas, como energia elétrica, água, e terreno (o terreno está no nome da presidente da ARLeV) o restante é designado a pagar os associados. O único investimento já realizado foi a compra da prensa.

Também foi perguntado com maior ênfase na entrevista sobre a segurança e saúde dos associados. Ressalta-se quão desagradável e perigoso é receber o material reciclado juntamente com rejeitos que não se configuram como reciclável e que ainda oferecem riscos a saúde de seus colegas, dessa forma salienta a importância dos programas de conscientização dos cidadãos campolarguense. Exemplifica sua preocupação com experiências já encaradas na ARLeV como animais mortos, roupas em bom estado para uso (organiza-se bazares quando roupas são encontradas juntamente com os materiais), papéis higiênicos, guardanapos e absorventes sujos.

A presidente levanta a questão de uma instalação e estrutura física apropriada, pois hoje há somente uma cobertura improvisada sendo que quatro associados e a maioria dos materiais ficam para o lado de fora, recebendo sol e chuva. Ainda em toda a produção não há piso, apenas um chão arenoso que é tomado por lama nos dias de chuva. Há um único banheiro utilizado por todos e com instalações precárias.

Indagada sobre uso dos EPI's (Equipamentos de Proteção Individual), conta que há alguns anos a prefeitura cedeu aventais e luvas, porém os associados não se adaptaram devido o material dos

aventais e das luvas serem pesados e grossos dificultando o manuseio dos materiais e oferecendo calor com aumento de temperatura. Ressalta a necessidade de botas para que em dias de chuva os associados não molhem os pés, já que não possui piso apropriado.

Por fim, na entrevista a ARLeV necessita ainda de um refeitório para uso dos associados e controle de pragas, pois a instalação tem sofrido com baratas e ratos, além de cães abandonados que param na associação.

A entrevista mostra a atual necessidade da associação em melhorar suas condições de trabalho para oferecer segurança e saúde aos associados. O uso frequente, bem como a manutenção dos EPI's e a melhora na infraestrutura da associação, são ações a serem desenvolvidas para as condições de trabalho da ARLeV.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reciclagem, bem como as formas de reutilização e redução de resíduos está hoje na discussão socioambiental, além de participar do cooperativismo, por meio do trabalho das associações de reciclagem.

O trabalho desempenhado nessas associações assume importância para a sociedade pela destinação correta dos resíduos produzidos, diminuindo impacto ambiental.

Como estudo de caso apresentado objetiva-se analisar as condições de trabalho em termos de segurança do trabalho na ARLeV, utilizando como instrumento a entrevista, dentre os aspectos administrativos analisados a segurança do trabalho teve maior ênfase por representar uma necessidade imediata, pois é a segurança do trabalho que garante a saúde e a integridade física e moral dos associados.

O tema levantado para este artigo foi: Segurança do trabalho na Associação de Reciclagem Lutar e Vencer (ARLeV), o problema levantado foi: As condições do trabalho da Associação de Reciclagem Lutar e Vencer (ARLeV) em Campo Largo/PR são adequadas em termos de segurança do trabalho? O objetivo geral do artigo foi: analisar se as condições do trabalho da Associação de Reciclagem Lutar e Vencer (ARLeV) em Campo Largo/PR são adequadas em termos de segurança do trabalho.

Em resposta ao problema e ao objetivo geral de pesquisa levantado obteve-se com a entrevista os seguintes aspectos que retratam as condições de trabalho na ARLeV:

Aspectos da entrevista	Descrição
Material da produção:	Recebimento dos rejeitos com o material reciclado que ainda oferecem riscos a saúde dos associados;
Instalações:	Instalação e estrutura física apropriada, pois hoje há somente uma cobertura improvisada sendo que quatro associados e a maioria dos materiais ficam para o lado de fora, recebendo sol e chuva. Ainda em toda a produção não há piso, apenas um chão arenoso que é tomado por lama nos dias de chuva. Há um único banheiro utilizado por todos e com instalações precárias. Também há a necessidade de um refeitório;
EPI's:	Há alguns anos a prefeitura cedeu aventais e luvas, porém os associados não se adaptaram devido o material dos aventais e das luvas serem pesados e grossos dificultando o manuseio dos

	materiais e oferecendo calor com aumento de temperatura. Há a necessidade de botas para que em dias de chuva os associados não molhem os pés, já que não possui piso apropriado
Condições sanitárias:	Controle de pragas, pois a instalação tem sofrido com baratas e ratos, além de cães abandonados que param na associação.

Quadro 3 - Aspectos da Condição de trabalho na ARLeV

A literatura mostra os aspectos necessários para se obter condições de trabalho que ofereçam saúde e segurança. As condições de trabalho estão pautadas nas Normas Regulamentadoras sancionadas com a Lei no 6.514/1977, em 8 de junho de 1978, aprovada pelo ministro do Trabalho a Portaria MTb no 3.214. Tais condições são instalações, uso EPI's para proteção, riscos no processo e no local de trabalho.

Analisando as reais condições da associação com os termos de segurança do trabalho da literatura responde-se que a ARLeV não está com condições adequadas quanto aos termos de segurança do trabalho.

Como diagnóstico da pesquisa, tem-se inexistência do uso de EPI's, infraestrutura precária, inexistência de controle de pragas e resíduos que oferecem riscos a saúde dos associados e que não podem ser destinados como recicláveis.

O primeiro objetivo específico elaborado no artigo tratou de sugerir ações para adequar às condições de trabalho. Assim, para esse objetivo específico obteve-se a resposta: sugestão de ações que, em curto prazo, resolveriam as questões como a dedetização para o controle de pragas e disponibilidade e manutenção dos EPI's, como previsto na Norma Regulamentadora 06 sobre uso dos EPI's e ainda o desuso dos equipamentos que configuram risco de acidente de

trabalho e a falta de controle de pragas que oferece risco biológico, uma vez que há disposição a bactérias, parasitas, etc.

Os equipamentos oferecidos por essa ação são:

- a) Proteção das vias respiratórias: respiradores com filtros mecânicos;
- b) Proteção dos membros superiores: Luvas e/ou mangas de proteção nas atividades em que haja perigo de lesões;
- c) Proteção dos membros inferiores: botas impermeáveis e com estrias no solado;
- d) Proteção do tronco: aventais e jaquetas.

O segundo objetivo específico foi sugerir uma gestão de segurança do trabalho. Desta maneira, sugere-se um programa assistencial da Secretaria do Meio Ambiente juntamente com a Secretaria de Saúde Municipal do governo de Campo Largo baseado em formular uma gestão de segurança do trabalho.

Com a gestão haveria levantamento para reserva de recursos para ampliação da infraestrutura da ARLeV (Norma Regulamentadora 08, sobre edificações e NR 24 sobre Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho), com as instalações necessárias para o desenvolvimento do trabalho e programa de conscientização para uma educação ambiental com a população de Campo Largo.

Internamente, os associados participariam de treinamentos para uso dos EPI's, bem como palestras sobre a importância da segurança do trabalho a fim de incentivar os associados para se envolverem com o programa.

E o último objetivo específico, era sugerir um plano para desenvolver áreas administrativas da associação estudada. Sendo assim, sugere-se um plano para estruturar e regularizar o regime de trabalho, que hoje acontece de maneira informal. Quanto a produção a ARLeV necessita de novos investimentos que melhorariam os resultados da produção dando maior eficiência como mais esteiras e

mais prensas como maquinário. Quanto a administração dos resultados financeiros a ARLeV necessita de um controle financeiro, pois segundo diagnóstico do estudo de caso o ganho é usado somente para pagamentos de despesas. Dessa forma, buscar-se-á junto a comunidade de Campo Largo, acadêmicos da Faculdade CNEC Campo Largo e Comsulcamp – Núcleo de Pesquisa e Extensão do Curso de Administração a elaboração de um plano de melhorias no processo dos materiais e controle financeiro.

Sugere-se para próximas pesquisas estudar outras associações de reciclagem em Campo Largo e região para melhor efetivar o tratamento dos resíduos sólidos e gerar renda.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 9ª Edição. São Paulo, Atlas, 2009.

ARAÚJO, Geraldino Carneiro de; CARDOZO, Bruno Diego Alcantara; SILVA, Carlos rodrigues da; SILVA, Marco Antonio Costa da. Comprometimento organizacional e gestão de bens materiais e patrimoniais em um empreendimento econômico solidário: um estudo em uma cooperativa de reciclagem. RAM, REV. ADM. Mackenzie. P. 15-42. São Paulo, SP: Jul./Ago., 2015. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/ram/v16n4/1518-6776-ram-16-04-0015.pdf>>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2016.

BRASIL, Lei nº 12.305 (2010). Lei nº 12.305, de 2 de agosto de 2010. Institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos; altera a Lei no 9.605, de 12 de fevereiro de 1998; e dá outras providências. Brasília, DF, 2 de agosto de 2010. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12305.htm>. Acesso em: 08 de fevereiro de 2016.

BRASIL, Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 17 de março de 2016.

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

Coleta Seletiva. Folha de Campo Largo, Campo Largo, 17 de novembro de 2011. Disponível em: <<http://www.folhadecampolargo.com.br/vernoticia.php?id=15061>>. Acesso em 25 de março de 2016.

CONCEIÇÃO, Márcio Magera. Os Empresários do Lixo: um paradoxo da modernidade: análise interdisciplinar das Cooperativas de reciclagem de lixo. Campinas, SP: Átomo, 2003.

DEMO, Pedro. Metodologia do conhecimento científico. 1ª edição, 11ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2013.

MARCONI, Marina de Andrade; Lakatos, Eva Maria. Fundamentos de Metodologia Científica. 5ª Edição. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Maria da Luz. Gestão de Segurança, ergonomia e higiene no trabalho. Curitiba, PR: J.M. Livraria Jurídica, 2010.

MARTINS, Marcele Salles; MACULAN, Laércio S.; PANDOLFO, Adalberto; REINHER, Renata; ROJAS, José W. J.; PANDOLFO, Luciana M.; KUREK, Juliana. Segurança do trabalho: Estudos de casos nas áreas agrícola, ambiental, construção civil, elétrica, saúde. Porto Alegre : SGE, 2010.

OHSAS 18001: 2007 Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho Requisitos. QSP- Centro da Qualidade, Segurança e Produtividade para o Brasil e América Latina, Risk Tecnologia, 2ª edição, 2007.

Paraná, Campo Largo, Síntese das Informações. IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/temas.php?lang=&codmun=410420&idtema=16&search=|s%EDntese-das-informa%E7%F5es>>. Acesso em 16 de março de 2016.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim. Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos. 14ª Edição. São Paulo: LTr, 2015.

Saúde e segurança no trabalho no Brasil : aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores. CHAGAS, Ana Mariade Resende; SALIM, Celso Amorim; SERVO, Luciana Mendes (org.). Brasília : Ipea, 2011.

Segurança e saúde no trabalho. MAZZEU, Francisco José Carvalho; DEMARCO, Diogo Joel; KALIL, Luna (coord.). São Paulo : Unitrabalho (Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho); Brasília, DF: Ministério da Educação. SECAD (Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade), 2007.

INDICADORES DE ESTRESSE NO TRABALHO: O comportamento do colaborador na empresa

*David Domingues Kanzler, Juliana dos Santos Mangger¹
e Alessandra Aparecida Berton Rodrigues²*

Este artigo faz uma análise do ambiente de trabalho com foco mais especificamente no comportamento relacionado ao estresse que o colaborador apresenta meio as suas atividades, tema que será aprofundado em seus fatores e indicadores. O tema indicadores de estresse no trabalho foi proporcionado porque tal problema está presente em muitas organizações, devido ao volume de trabalho e aumento da exigência das empresas com seus colaboradores o que gera um desgaste muito grande, futuramente pode acarretar em problemas organizacionais e variam de intensidade de acordo com a função do funcionário. O artigo demonstra os indicadores de estresse, tem como objetivos específicos a explicação do que é o próprio estresse, ao qual está muito presente nas organizações, também conta com os principais comportamentos apresentados devido a este fator, e por fim este artigo procurou as ações possíveis que a empresa deve ter para identificar colaboradores em situação de estresse, para buscar a melhor estratégia para a solução deste problema e tornar o ambiente de trabalho harmonioso possibilitando um maior desenvolvimento de suas atividades.

O estresse no ambiente de trabalho é considerado um problema grave devido ao nível excessivo de atividades que os

¹ Graduandos em Administração na Faculdade CNEC Campo Largo.

² Mestre em Educação pela Universidade Tuiuti do Paraná - UTP. Especialista em Gestão Estratégica de Marketing e Metodologia do Ensino Superior. Graduada em Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior. Atua como coordenadora e docente do Curso de Administração da Faculdade CNEC Campo Largo, bem como na coordenação dos cursos de Pós-graduação na área de Gestão da Faculdade CNEC Campo Largo.

colaboradores desempenham em suas funções, anos atrás este problema não era percebido devido à visão mecanicista do trabalho que exigia que o colaborador fizesse apenas uma atividade, porém atualmente a questão é diferente, exigindo do profissional um grande leque de atividades e conhecimentos que muitas vezes de acordo com o ambiente pode fadigar ou exigir demais de suas capacidades o levando ao seu limite gerando o estresse no trabalho.

O termo estresse denota o estado gerado pela percepção de estímulos que provocam excitação emocional e, ao perturbarem a homeostasia, disparam um processo de adaptação caracterizado, entre outras alterações, pelo aumento de secreção de adrenalina produzindo diversas manifestações sistêmicas, com distúrbios fisiológico e psicológico. O termo estressor por sua vez define o evento ou estímulo que provoca ou conduz ao estresse. (MARGIS et al, 2003).

Um profissional de qualquer área, principalmente das que exigem maior responsabilidade ou maior volume de trabalho, está fortemente sujeito aos maléficos efeitos do estresse. Estes podem ser facilmente percebidos em um grande número de profissionais de várias áreas como TI, gerência, CEO, empresários, empreendedores. Funções que exigem grande responsabilidade e por isto há grande pressão que pode ser uma potencial fonte de estresse.

Segundo Almeida e outros (2016, p. 15):

[...] a busca incessante por uma melhor qualidade de vida como forma de satisfação profissional ou pessoal tem sido alvo principal do ser humano. As tecnologias, o ritmo de vida acelerado, a pressão por resultados e a estrutura de trabalho são alguns dos aspectos que podem ser citados como os que atingem diretamente os indivíduos na atualidade. O estresse, intimamente ligado a esses fatores, tem se tornado um

problema nas organizações, com o aumento das exigências dos cargos, impactando na satisfação do colaborador frente à atividade exercida ou ao setor em que se trabalha.

Contudo, mesmo profissionais com cargas de trabalho menores ou funções consideradas menos estressantes podem adquirir o estresse, isso depende de como é o relacionamento com o trabalho.

Quando há uma situação de explosão de estresse de algum colaborador muitos podem se perguntar o porquê desta ocorrência, mas poucos são os que realmente enxergam a fonte disto, o colaborador antes mesmo de ter este problema já apresentara comportamentos diferentes, aos quais se identificados poderiam evitar muitas situações degradantes a organização e também melhora e muito a convivência e a execução de atividades da mesma.

Estresse, segundo os dicionários, significa um conjunto de reações orgânicas a agressão, esgotamento ou estresse, o que gera conflitos em meio ao ambiente de trabalho assim como danos à saúde do trabalhador, as empresas nos dias de hoje estão focando no treinamento e desenvolvimento de seus funcionários, assim como no oferecimento de um ambiente organizado e confortável de se trabalhar, o problema se encontra no que está oculto na empresa, muitas vezes escondidos pelos funcionários ou gerentes, sejam problemas pessoais ou conflitos internos em seus setores.

Tais problemas podem gerar consequências que iram trazer prejuízos tanto para a empresa como para seus colaboradores, o que devido a tais ações gerou o tema que visa entender e identificar as tais fatores e indícios de que um funcionário ou setor se encontra com tensão em seu interior.

Do ponto de vista pessoal, este trabalho servirá para aprimorar os conhecimentos possibilitando maior compreensão sobre o assunto de estresse no trabalho, pois é um problema que várias organizações enfrentam, também este artigo ajudará no aspecto profissional por fornecer ainda mais informações relevantes sobre tal tema.

Sob o enfoque acadêmico este artigo ajudará as futuras pesquisas a compreenderem melhor os comportamentos associados ao estresse, ao qual tais comportamentos ocorrem com muita frequência nas organizações, possui muitos estudos sobre o assunto, mas que ainda há muito a se compreender e resolver.

Por fim, quanto à perspectiva social o trabalho a seguir irá informar de maneira clara e objetiva quais os comportamentos que o estresse pode causar e como identificar efetivamente se isto está afetando as pessoas em suas atividades rotineiras.

Este trabalho tem por objetivo geral analisar como identificar os problemas de estresse no trabalho, e como objetivos específicos conceituar o que é estresse no trabalho de acordo com a literatura, apresentar quais são os principais comportamentos apresentados por um colaborador quando está em estado de estresse, descrever a síndrome de Burnout relacionado ao estresse, demonstrar quais ações devem ser tomadas pela organização quando identificar a pessoa estressada.

O problema de pesquisa consiste em identificar os problemas de estresse no trabalho, ao qual para ser respondido devem ser observados os comportamentos diferentes de seus colaboradores, tais comportamentos podem ser denominados de indicadores, os quais serão responsáveis por fornecer os dados que iram demonstrar se o indivíduo está ou não com sintomas de estresse no trabalho.

O presente trabalho abordara todos os pontos acima apresentados, tendo como tema indicadores de estresse no trabalho e como delimitação principais indicadores de estresse apresentados por colaboradores em seu ambiente de trabalho.

1. INDICADORES DE ESTRESSE NO TRABALHO

Para embasar esta pesquisa utilizou-se os seguintes autores: Felix; Machado; Sousa (2017), Equipe Ser Melhor (2010), Almeida; Tamazzoni (2016), França; Oliveira; Lima; Melo; Silva (2014), Segantin; Maia; Lemos (2017), Del Porto (1999), Silva; Nogueira; Fraga (2009), Marras (2011) e Amadei; Dias; Chamon (2011).

Inicialmente, fazendo breves considerações sobre o estresse, tem-se que a busca pelo pleno estado de saúde é uma das principais e mais antigas preocupações da humanidade. Os cuidados com a saúde estão diretamente ligados à qualidade de vida e longevidade, percebendo-se, a partir deste momento uma mudança ocorre no estilo de vida da população que passa a adotar cuidados preventivos, tais como: alimentação saudável, práticas de exercícios na rotina e visitas mais frequentes ao médico. Essa atenção à saúde é estendida também ao ambiente de trabalho, onde os estudos sobre a saúde e a segurança se iniciaram no século XVI (FELIX; MACHADO; SOUSA, 2017).

Dentro de todos os fatores que ocorrem dentro das organizações a preocupação com a saúde do colaborador é algo fundamentam que as mesmas buscam melhorar e evitar problemas na realização das atividades, por isso existem áreas dentro da organização que está justamente ligada a saúde ocupacional do indivíduo, mas mesmo com toda esta precaução não evita o estresse que muitos sofrem, por não perceberem os

comportamentos que o mesmo está tendo frente a sua tarefas, estresse este causado muitas vezes por pressão ou problemas familiares que são levados para o ambiente de trabalho.

Inicialmente o que seria o estresse, a Equipe Ser Melhor (2010, p.11) classifica da seguinte maneira o estresse é um mecanismo de defesa do corpo, quando mantido em funcionamento por muito tempo desencadeia inúmeros problemas, tanto físicos quanto psicológicos.

Esta afirmação descreve a atual situação do ambiente de trabalho, que devido as exigências do mercado competitivo que gera a sobre carga daqueles que nele atuam, seja física ou intelectualmente como descreve também (ALMEIDA; TAMAZZONI, 2016).

Os indicadores do estresse são muitos e variados. O esgotamento físico, ou estresse, não ocorre de uma hora para outra, existe um processo todo até chegar a isto, estes processos foram divididos em estágios, também chamados de indicadores, não significa que seja uma ordem de acontecimentos pode ser que a pessoa apresente apenas alguns, e esteja passando por um momento estressante.

Segue abaixo os indicadores de estresse, levando em consideração o ambiente de trabalho, quando a identificação torna-se mais nítida, na maioria das vezes onde o problema que causou o estresse se originou.

a) Realização profissional

Diversos estudos corroboram que a sobrecarga de trabalho tem sido uma das variáveis mais apontadas como predisponentes a síndrome de Burnout, podendo influenciar negativamente a realização profissional.

Poucas tarefas rotineiras e aborrecidas em relação às habilidades e destrezas do trabalhador podem ser causa de estresse ocupacional, ou podem ser entendidas e vistas por alguns profissionais como uma forma de comodidade, sem a preocupação com responsabilidades e sem que os mesmos se sintam realizados desta forma (ALMEIDA; TAMAZZONI, 2016).

b) Dedicção intensificada

Neste indicador os indivíduos são caracterizados pela dedicação excessiva em suas tarefas diárias, ou seja, a pessoa não se preocupa consigo mesmo ou o fato de adquirir a fadiga em meio à execução de suas atividades rotineiras inserindo todo seu esforço em busca da satisfação do trabalho.

A dedicação exagerada à atividade profissional é o desejo de ser o melhor e sempre demonstrar alto grau de desempenho para tentar aumentar a autoestima e também para melhorar a capacidade de realização e sucesso profissional (FRANÇA et al, 2014).

c) Descaso com as próprias necessidades

Quando o indivíduo se dedica inteiramente a profissão, as demais atividades fisiológicas se tornam fúteis e sem sentido, a partir deste momento a pessoa apresenta comportamentos como descaso com sua aparência, deixa de se alimentar corretamente e deixa também de ter lazer, conseqüentemente acarretando em problemas de saúde, assim gerando vários outros fatores que podem estar ligados ao estresse.

Para a Equipe Ser Melhor (2010, p. 13) “praticamente todo o tempo disponível é reservado para a vida profissional. Outras necessidades, como dormir, comer ou encontrar-se com amigos são descartadas como fúteis. Atividades de lazer perdem o sentido. A

pessoa justifica para si mesma a renúncia como desempenho heroico”.

d) Recalque de conflitos

Caracterizado pela negligência de enfrentar conflitos, guardando para si mesmo todos os fatos ocorridos, para evitar possíveis problemas este indivíduo ou esta pessoa passa a evitar todo e qualquer ameaça que possa denegrir a si mesmo, o problema se encontra no armazenamento de tais problemas, conflitos e ameaças os mesmos sobrecarregam o indivíduo que ao seu limite causa uma “explosão” de estresse muitas vezes caracterizadas por aumento do tom de voz e ações físicas agressivas que não são próprias da personalidade da pessoa.

Percebe-se que alguma coisa não vai bem, mas não se enfrenta o problema. Confrontá-lo pode deflagrar uma crise e, por isso, o problema é visto como uma ameaça. Os primeiros problemas físicos começam a aparecer (EQUIPE SER MELHOR, 2010).

e) Valores alterados

Comportamentos como frieza, descaso e irrelevância com as atividades pessoais são características deste indicador, fatores que movem o indivíduo para se focar apenas no trabalho e atividades profissionais e sua única reocupação é o andamento dentro da organização, assim alterando seus valores pouco a pouco tornando este mesmo indivíduo irreconhecível a seus amigos e colegas.

Segundo Segantin, Maia e Lemos, (2007, p. 22), ocorre quando a pessoa percebe nela mesmo a impressão de que não dispõe de recursos suficientes para dar aos outros. Surgem sintomas de cansaço, irritabilidade, propensão a acidentes, sinais de depressão, sinais de ansiedade, uso abusivo de álcool, cigarros

ou outras drogas, surgimento de doenças, principalmente daquelas denominadas de adaptação ou psicossomáticas.

f) Impaciência acentuada

Tais indicadores são caracterizados pela impaciência, muitas vezes vistas durante sua atividade de trabalho que resultam em agressões verbais ou descaso com algumas tarefas deixando o indivíduo irritado e explosivo.

Segundo Del Porto (1999, p.9) pessoas com impaciência “sofrem por não sentir prazer nas atividades habituais, e por terem suas vidas coartadas por uma espécie de morosidade irritável”.

Pode-se entender que a impaciência seria um dos principais índices de algum problema resultante do estresse no trabalho, podemos citar alguns exemplos como o descaso do setor com a ideia do indivíduo ou o aumento excessivo de suas responsabilidades que se manter por um período prolongado pode desenvolver o início de outros sintomas para assim chegar a depressão.

g) Recolhimento

Classificado como o momento de exílio pessoal, os comportamentos podem ser definidos como o não contato pessoal, execução apenas das atividades rotineiras e falta de qualquer ambição a melhoria.

Segundo Del Porto (1999, p.7) “Os pacientes costumam aludir ao sentimento de que tudo lhes parece fútil, ou sem real importância. Acreditam que perderam, de forma irreversível, a capacidade de sentir alegria ou prazer na vida”.

A partir da afirmação pode-se entender o motivo do recolhimento de tais pessoas, pois devido a inexistência de vontade

ou alegria, negam e desprezam tudo aquilo que poderia lhe fazer feliz.

h) Mudanças evidentes de comportamento

Em casos graves o indivíduo irá demonstrar comportamentos completamente diferentes do que os recorrentes, classificando como um dos sintomas mais graves de estresse que podem variar de acordo com a pessoa, alguns demonstram alta agressividade enquanto que outros apresentam um alto isolamento social.

Em meio os vários comportamentos terão os mais comum como afirma Del Porto (1999, p.7) “retraimento social, crises de choro, comportamentos suicidas, retardo psicomotor e lentificação generalizada, ou agitação psicomotora”.

Como também cita Del Porto (1999) as pessoas também podem se queixar de um “manto de chumbo” ou peso nas costas resultantes do volume de trabalho ou situações negativas que ocorrem em meio as suas atividades.

i) Despersonalização

Momento em que se perde a total identidade pessoal, fazendo que as atividades se tornem meramente mecânicas e sem proposito, causando o total desinteresse em tudo o que o cerca a tornando melancólica e desmotivada. A melancolia segundo Del Porto (1999, p. 15):

Considerado por muitos como o “protótipo” ou síndrome nuclear das depressões, a melancolia – ao contrário de outras formas de depressão – parece constituir-se em um grupo mais homogêneo, que responde melhor a tratamentos biológicos, e para o qual os fatores genéticos seriam os principais determinantes.

Neste indicador a pessoa passa a agir de forma automática ou mecânica como citada pelo autor, a mesma não se preocupa com seu estado físico e nem mental, pois somente age de acordo com o que foi mandada a fazer, não consegue achar motivos para se motivar a trabalhar.

j) Vazio interior

Neste fator a pessoa necessita inteiramente das atenções externas, caracterizado pela angustia interior que o envolve a necessitar de tudo o que não possui, devido à ausência de uma motivação ou razão de felicidade intrapessoal.

Segundo Silva, Nogueira e Fraga (2009), a angustia é a causadora do vazio interior, significa a falta da falta, algo que o indivíduo não possui e mesmo que venha possuir não lhe trará satisfação, principalmente em relação ao ambiente de trabalho.

k) Depressão

Tal classifica a junção de todos os sintomas já citados, como impaciência, exaustão, irritação, isolamento social e demais que formam a depressão, condição que faz com que o indivíduo perca o total senso de existência sintoma classificado como grave.

Depressão é classificada de várias formas, distúrbio mental caracterizado por depressão persistente ou perda de interesse em atividades, prejudicando significativamente o dia a dia, perda da motivação e senso de evolução, falta de interesse em atividades diferentes realizadas dentro da empresa (DEL PORTO, 1999).

Assim sendo depressão significa que o indivíduo não se interessa por nada, para identifica-lo em meio aos outros basta observar se suas atitudes mudaram com o tempo, normalmente os mesmos não se relacionam mais com seus colegas e passam a ficar sozinhos isolados de todos.

O estresse pode levar a constatação da Síndrome de Burnout, ou Síndrome do Esgotamento Profissional.

Tal síndrome é classificada como o ápice do estresse no trabalho, decorrente de um longo período de estresse pessoal no trabalho que é mais conhecido como a síndrome de Burnout, neste período a pessoa se encontra no completo limite de tolerância a seus problemas e existência.

Os sintomas de tal síndrome são caracterizados como ações exageradas em todos os sentimentos, comportamentos como raiva, quietude exagerada, choro excessivo, vontades destrutivas e alta ansiedade são alguns dos sintomas.

Segundo Del Porto (1999, p. 35):

É válido salientar que as manifestações sintomáticas dependerão das características da pessoa (fatores genéticos, por exemplo), do ambiente de trabalho e da etapa em que a pessoa se encontra no processo de desenvolvimento da síndrome. Por isso, nem todos que desenvolverem a síndrome de Burnout apresentarão todos os sintomas e esses podem se expressar de forma diferente e em momentos distintos na mesma pessoa.

Todos os sintomas associados a Síndrome provocam alterações no indivíduo, as mesmas podem ser melhor percebidas por colegas pois perceberão mudanças, porque convivem diariamente com a pessoa que possivelmente esteja em uma situação de estresse.

Depois da identificação dos sintomas, é possível imaginar ações para evitar o estresse.

Frise-se que não existe uma forma específica de se impedir o surgimento do estresse no ambiente de trabalho, porém existem maneiras colaborativas e pessoais para mitigar tais efeitos. O apoio dos colegas de trabalho e familiares são de extrema importância

para que se possa impedir o estresse no trabalho, muitas das vezes o sintoma inicial pode ser rapidamente curado com um pouco de atenção aos comportamentos.

Segundo Marras (2011, p.27):

As organizações precisam prestar mais atenção em seus empregados e investir mais na qualidade de vida no trabalho, com programas para os funcionários, a fim de evitar ou, pelo menos, minimizar esse mal que tantas consequências nefastas traz.

Existem autores que aconselham ao próprio profissional analisar as condições da empresa e atividades antes de ingressar, pois desta maneira será possível prevenir um futuro comodismo com a área assim permanecendo em um ambiente hostil para a saúde pessoal.

No que se refere a organização é necessária uma visão especializada dos gestores, pois os primeiros incentivos a mudança poderão vir externamente a pessoa afeta pelo estresse, forçando a mesma a procurar ou aceitar soluções aconselhadas a ele.

Segundo Amadei, Dias e Chamon (2011, p.83) o estresse deveria ser, preferencialmente, prevenido, porém, quando já alojado, “seu enfrentamento deve ser avaliado no contexto preciso da situação, pois as respostas dos indivíduos variam em função da diversidade do problema que enfrentam”.

Deve-se existir nas empresas um assessoramento técnico da Medicina do Trabalho, para os colaboradores terem acesso a um local onde podem contar com ajuda medica caso estejam em uma situação de grande tensão em seu trabalho. Quando se tem a preocupação com a saúde dentro da empresa, os colaboradores passam a se sentirem mais motivados a trabalhar.

Hoje as empresas já estão voltadas para um processo mais realista o colaborador está integrado à empresa, é de grande importância a preocupação com o bem estar social dos mesmos. Para isso, as instalações da empresa devem estar adequadas. A produtividade do colaborador deve estar associada à sua satisfação a empresa, deve respeitar os limites e a capacidade de cada um, perceber o nível de estresse, procurar conquista-lo, para que, administrando melhor os problemas, aumente a produtividade no trabalho (CARVALHO; SERAFIM, 1995).

A organização deve estar preparada juntamente com o seu Recursos Humanos (RH) para trabalhar o estresse com seus colaboradores, sendo esse RH uma equipe bem motivada e preparada, para alcançar os objetivos do trabalho estabelecido, colaborando assim com o desenvolvimento de cada colaborador.

2. METODOLOGIA

Neste capítulo foram destacados os procedimentos metodológicos do estudo, quando se evidencia o método da pesquisa, classificação da pesquisa e o tipo de pesquisa, que foram utilizados para a realização do trabalho.

Inicia-se esta metodologia apresentando o conceito de delineamento metodológico:

O delineamento refere-se ao planejamento da pesquisa em sua dimensão mais ampla, envolvendo tanto a sua diagramação quanto a previsão de análise e interpretação dos dados. Entre outros aspectos, o delineamento considera o ambiente em que são coletados os dados, bem como as formas de controle das variáveis envolvidas (GIL, 1994, p. 70).

Metodologia é o processo de pesquisa realizado para fundamentar este trabalho. “Metodologia, significa introduzir o

discente no mundo dos procedimentos sistemáticos e racionais, base da formação tanto do estudioso quanto do profissional, pois ambos atuam, além da prática, no mundo das ideias” (MARCONI; LAKATOS, 2009, P.17).

Para a realização deste artigo foram utilizadas a pesquisa bibliográfica que segundo Marconi e Lakatos (2009) é “a pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico, até mesmo comunicações orais: rádio, gravações em fita magnética e audiovisuais: filmes e televisão. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto, inclusive conferências seguidas de debates que tenham sido transcritos por alguma forma, quer publicadas, quer gravadas”.

Também foi utilizada a pesquisa qualitativa que para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Aplicada inicialmente em estudos de Antropologia e Sociologia, como contraponto à pesquisa quantitativa dominante, tem alargado seu campo de atuação a áreas como a Psicologia e a Educação. A pesquisa qualitativa é criticada por seu empirismo, pela subjetividade e pelo envolvimento emocional do pesquisador (MINAYO, 2001, p. 14).

Em relação ao tipo de dados, são caracterizados como secundários, aos quais originam-se de estudos e análises já realizadas por outros autores, disponíveis em meios eletrônicos e físicos, todos utilizados e referenciados para fundamentar e autenticar o estudo realizado.

Tais ferramentas utilizadas para o desenvolvimento deste trabalho facilitarão o processo de análise e construção da dissertação. A pesquisa bibliográfica em si, forneceu o conhecimento do assunto por se tratar de materiais já publicados e de fácil acesso, podendo serem usadas para a fundamentação, dando maior contribuição para o enriquecimento do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estresse é um estado complicado de se passar, pois afeta o indivíduo de muitas maneiras, tanto em sua saúde quanto em seu ambiente de trabalho ou familiar, os sintomas variam de indivíduo para indivíduo, alguns apresentam sensações de medo, desconforto, preocupação, irritação, frustração, indicação, nervoso, cansaço físico, dores de cabeça, e muitos outros, por vezes a causa deste estresse é desconhecida, pois se associa a vários fatores.

Muitas vezes os fatores de estresse podem estar no ambiente familiar do indivíduo o que pode resultar em possíveis conflitos dentro da empresa e perda de desempenho nas atividades.

No ambiente de trabalho é onde ocorre a maioria dos casos de estresse, quando a empresa exige demais de seu funcionário, alguns não suportam a carga e excedem de seu limite, levando-o a se esforçar e acaba por prejudicar seu estado e fica desgastado de tanto trabalho e a partir daí o estresse apresenta seus sintomas.

Para auxiliar as empresas na identificação de um colaborador em estresse foram criados alguns processos, estes processos foram divididos em estágios, também chamados de indicadores, não significa que seja uma ordem de acontecimentos pode ser que a pessoa apresente apenas alguns, e esteja passando por um momento estressante.

A identificação dos indicadores do estresse no trabalho pode auxiliar positivamente a empresa, pois possibilita a prevenção de problemas e fornece informações para transformar o ambiente de trabalho mais acolhedor e produtivo para os colaboradores.

Com a identificação a empresa poderá tomar medidas de apoio ao colaborador, provendo melhora no estresse, como utilizar de férias atrasadas para resolver problemas pessoais ou em casos raros alterar de setor.

É necessária a colaboração de todos os integrantes da empresa, pois formam a primeira força de identificação dos sintomas do estresse, os mesmos podem perceber mudanças de comportamento e índices elevados de insatisfação ou infelicidade.

Com a identificação a empresa poderá tomar medidas de apoio ao colaborador, provendo melhora no estresse, como utilizar de férias atrasadas para resolver problemas pessoais ou em casos raros alterar de setor.

O estresse no trabalho pode ser evitado quando fornece um ambiente humanizado e justo com seus colaboradores, o que além de garantir a saúde os mesmos, melhoram o desempenho e aproveitamento das atividades.

Para as próximas pesquisas este artigo sugere o aprofundamento nas causas do estresse no trabalho, as são inúmeras, mas no ambiente de trabalho é onde tem a maioria dos casos de estresse e evita-lo é de grande importância para a harmonia do ambiente empresarial.

REFERÊNCIAS

AMADEI, Kael Vieira; DIAS, Gilmar Lopes; CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. Qualidade de vida no trabalho: estudo com graduandos trabalhadores. São Paulo, 2011. Disponível em:

<<http://www.aninter.com.br/ANAIS%20I%20CONITER/GT07%20Economias%20e%20trabalho/QUALIDADE%20DE%20VIDA%20NO%20TRABALHO-Estudo%20com%20graudandos%20trabalhadores%20-%20trabalho%20completo.pdf>>.

Acesso em: 14/09/2017.

ALMEIDA, Damiana Machado de Almeida; TAMAZZONI, Gean Carlos; SANTOS, Andressa Schaurich dos; RODRIGUES, Glauco Oliveira; SIMONETTO, Eugenio de Oliveira. Análise de Cenários Envolvendo Satisfação no Trabalho e Estresse

Ocupacional por meio da Dinâmica de Sistemas. São Paulo, v.9, n.1: Future studies research journal, 2017.

ALMEIDA, Damiana Machado de Almeida; LOPES, Luiz Felipe Dias; COSTA, Vania Medianeira Flores; SANTOS, Rita de Cássia Trindade dos; CORRÊA, Jonathan Saidelles. Avaliação do estresse ocupacional no cotidiano de policiais militares do Rio Grande do Sul. São Bernardo do Campo, v.13. Organizações em contexto. 2017.

BERTERO, Carlos Osmar. Algumas observações sobre a obra de G. Elton Mayo. São Paulo: Scielo, 2000. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/rae/v8n27/v8n27a03.pdf>> Acesso em: 18/09/2017.

CARVALHO, A. V.; SERAFIM, O. C. G. Administração de recursos humanos. v. 2. São Paulo, 1995.

DEL PORTO, José Alberto. Conceito e diagnóstico. São Paulo: Scielo, 1999. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-44461999000500003>. Acesso em: 14/09/2017.

EQUIPE SER MELHOR. As fases do esgotamento pelo stress no trabalho, São Paulo: Revista Viver Mente e Cérebro, 2010 Disponível em: <<http://m.sermelhor.com.br/trabalho/as-fases-do-esgotamento-pelo-stress-no-trabalho.html>> Acesso em: 12/09/2017.

FELIX, Debora Brasileiro; MACHADO, Diego de Queiroz; SOUSA, Elaine Freitas de. Análise dos níveis de estresse no ambiente

hospitalar: Um estudo com profissionais da área de enfermagem. São Paulo: RECAPE Vol VII, 2017. Disponível em:

<file:///C:/Users/acer/Desktop/Felix_Machado_Sousa_2017_Analise-dos-Niveis-de-Estresse_45120.pdf> Acesso em: 10/09/2017.

FRANÇA, Thaís Lorena Barbosa de; OLIVEIRA, Andressa Cristina Batista de Lacerda; LIMA, Lílian Felizardo; MELO, Jácia Kaline Ferreira de; SILVA, Richardson Augusto Rosendo da. Síndrome de Burnout: características, diagnóstico, fatores de risco e prevenção. Pernambuco: Revista de Enfermagem, 2014. Disponível em:

< file:///C:/Users/acer/Desktop/6347-63114-1-PB.pdf>. Acesso em: 14/09/2017.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. M. Técnicas de Pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARGIS, Regina; PICON, Patrícia; COSNER Annelise Formel; SILVEIRA, Ricardo de Oliveira. Relação entre estressores, estresse e ansiedade. Rio Grande do Sul, 2003. Disponível em:< http://www.scielo.br/pdf/rprs/v25s1/a08v25s1>. Acesso em: 14/09/2017.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14.ed. São Paulo: Futura, 2011.

MINAYO, M. C. S.; MINAYO-GOMÉZ, C. Dífíceis e possíveis relações entre métodos quantitativos e qualitativos nos estudos de problemas de saúde. In: GOLDENBERG, P.; MARSIGLIA, R. M. G.; GOMES, M. H. A. (Orgs.). O clássico e o novo: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2003. p.117-42.

EGANTIN, Benedita das Graças de Oliveira; MAIA, Eliana Martins de Faria Lemos. Estresse vivenciado pelos profissionais que trabalham na saúde. Paraná, 2007. Disponível em:

<https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_5_1247866839.pdf>.

Acesso em: 14/09/2017.

SILVA, Marcia Maria Luz da; NOGUEIRA, Venus Maria; FRAGA, Dr. Vanderlei Brush de. O Vazio existencial: de Lacan à Contemporaneidade. Porto Alegre: Revista Contemporânea, 2009.

Disponível em:

<<http://www.revistacontemporanea.org.br/site/wp-content/artigos/artigo210.pdf>>. Acesso em: 14/09/2017.

O EMPREENDEDORISMO SOCIAL: Aspectos da responsabilidade da ARLEV

Genáina Scherpinski de Castro¹

Alessandra Aparecida Berton Rodrigues²

Este artigo tem como objetivo apresentar os resultados de um estudo de caso da Associação de Reciclagem ARLEV localizada na cidade de Campo Largo PR. No decorrer deste estudo são apresentadas definições de empreendedorismo e empreendedorismo social e procurando correlacionar com o caso estudado. Ademais o trabalho busca apresentar explanar sobre responsabilidade socioambiental sob a ótica da presidente da associação. Para fundamentar esta pesquisa, além do levantamento bibliográfico indispensável para o referencial teórico, foram realizadas visitas na associação de reciclagem ARLEV, a fim de conhecer a rotina desses empreendedores. Os resultados do estudo possibilitaram reconhecer características do empreendedor, bem como perceber a importância do trabalho da associação no âmbito da responsabilidade social.

Empreendedorismo Social, tema muito abordado na atualidade, foi um dos assuntos mais discutidos e significativos do século XX, todavia não foi o suficiente para reproduzir benefícios igualitários para toda a população. Empregado por entidades ou associações de solidariedade social, o empreendedorismo social, tem na sua essência a finalidade da promoção e inclusão de um grupo específico de pessoas, que na grande maioria das vezes são

¹ Graduanda em Administração de Empresas pela Faculdade CNEC Campo Largo.

² Mestre em Educação pela Universidade Tuiuti do Paraná - UTP. Especialista em Gestão Estratégica de Marketing e Metodologia do Ensino Superior. Graduada em Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior. Atua como coordenadora e docente do Curso de Administração da Faculdade CNEC Campo Largo, bem como na coordenação dos cursos de Pós-graduação na área de Gestão da Faculdade CNEC Campo Largo.

cidadãos marginalizados e com desvantagens econômicas, visando o equilíbrio socioeconômico e o desenvolvimento sustentável da sociedade, pois tem o propósito de transformar vidas e desenvolver comunidades.

É escasso o número de materiais sistematizados a respeito das questões que envolvem a gestão empreendedora socioambiental. A fim de contribuir com as pesquisas nesta área, ampliar e somar conhecimento aos poucos estudos já existentes a respeito do assunto, esse trabalho foi desenvolvido com o objetivo de descrever o empreendedorismo social, explicar sobre a responsabilidade socioambiental e descrever como esses aspectos se manifestam na Associação de Reciclagem – ARLEV, situada na cidade de Campo Largo/PR, relatando-os sob a ótica da sócia fundadora.

Dessa forma tem esse trabalho de pesquisa, como problema, responder ao questionamento sobre a forma como é manifesta a responsabilidade socioambiental na Associação de Reciclagem ARLEV.

A escolha da associação ARLEV se justifica por ser um empreendimento no qual a responsabilidade socioambiental se manifesta claramente, proporcionando renda a algumas famílias do bairro Francisco Gorski, local onde que está inserida, além de colaborar para a manutenção do meio ambiente, recolhendo materiais que antes poderiam poluir a cidade. Outro fator importante para a escolha foi a acessibilidade por parte dos trabalhadores da associação, colaborando grandemente com a pesquisa, e contribuindo para que mais pessoas possam entender quão valioso é o seu trabalho.

Espera-se, com os resultados apresentados no decorrer da pesquisa, impactar pessoas e despertar agentes de mudança social,

gerando transformação e promovendo acessibilidade e inclusão social dentro da nossa comunidade.

1. EMPREENDEDORISMO

Um dos precursores a conceituar empreendedorismo foi Joseph Schumpeter, um economista austríaco e influente cientista político. Seu conceito de empreendedorismo é um dos mais conhecidos e talvez o que melhor atribui um sentido ao termo. Segundo Schumpeter (1949, p. 55), “o empreendedor é aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e materiais”. Da mesma forma Kirzner (1973) afirma que o empreendedor é aquele que diante das dificuldades encontradas, identifica oportunidades e ocupa uma posição clara e favorável na ordem presente. Para ambos os autores o empreendedor é o ator principal do sistema capitalista. Contudo, nem todo novo negócio é sinal de empreendedorismo, o simples fato de abrir uma filial de uma determinada empresa assumindo riscos não torna o empresário um empreendedor, afinal não há nada de inovador neste negócio.

Em outras palavras, empreender é contemplar algo que já existe vislumbrando novas oportunidades e possibilidades de apresentar a mesma coisa, explorando novos métodos de produção, novos nichos de mercado, justapondo-se aos parâmetros anteriores através de uma forma mais eficiente e mais atrativa.

O empreendedorismo surge, na maioria das vezes, em momentos de instabilidade financeira, fazendo-se necessário criar novos métodos para geração de renda. No entanto, empreender requer certa coragem, pois aquele que empreende deve assumir riscos, calculados e não calculados, pois muitos destes riscos

dependem de fatores incertos, difíceis de serem previstos, como a instabilidade econômica do país e as constantes mudanças de cenário. Por este motivo são poucos os que se arriscam em novos negócios, e menor ainda é o número daqueles que sobrevivem ao mercado.

2. O EMPREENDEDOR

Conhecidas as definições de empreendedorismo, faz-se necessário conhecer como são e como agem os empreendedores, o conceito é muito vasto, no entanto há alguns aspectos que os diferenciam dos demais.

Para Peter Drucker (2008, p.39) “a inovação é o instrumento específico do espírito empreendedor. É o ato que contempla os recursos com a nova capacidade de criar riqueza”.

O empreendedor é aquele que a partir dos recursos disponíveis que tem, consegue transformar de forma inovadora o ambiente social e econômico em que está inserido, assumindo os riscos e aceitando as chances de insucesso. Precisa também, e acima de tudo, ser visionário e amar aquilo que faz (DORNELAS, 2001).

O empreendedor precisa desenvolver algumas atividades na gestão do seu negócio, para garantir o sucesso e sobrevivência do mesmo.

A cada dia surgem novos empreendedores e isso é de suma importância para o país, pois ajuda a movimentar a economia empregando centenas de pessoas direta ou indiretamente.

Em uma pesquisa realizada pela Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2009), estima-se que só no ano de 2015, 52 milhões de brasileiros (com idades entre 18 e 54 anos) estavam envolvidos com empreendedorismo, seja na criação ou manutenção de algum

negócio. Ainda segundo a mesma pesquisa, o número de empreendedores motivados pela necessidade foi de 23% entre 2014 e 2015.

Esses dados demonstram a importância do empreendedor no país e a significativa contribuição para a economia da Federação. Tão importante quanto o empreendedor empresarial é o empreendedor social, o qual tem grande relevância para a sociedade.

3. EMPREENDEDORISMO SOCIAL

Empreendedorismo Social é um tema que está em voga na atualidade, e, na visão de Silva (2009), está intimamente ligado com a exclusão social e a pobreza, em consequência da ausência de ações efetivas do Estado em determinadas áreas, mais comumente chamadas de periferia. Nestes locais, em sua grande maioria, falta tudo, como condições de saneamento básico, saúde; faltam opções de lazer e segurança. A população tem conhecimento de que para tais melhoramentos é imprescindível a atuação dos governos Federal e Estadual, no entanto esta atuação é ineficaz ou até inexistente (SILVA, 2009).

Diante deste fato, faz-se necessário pensar ou repensar alternativas que propiciem melhores condições à população, surgindo novos conceitos e novas ideias, contribuindo para o surgimento de novos empreendedores sociais e empresariais, emergindo assim a responsabilidade social.

Empreendedores sociais são pessoas que laboram para o bem estar comum e desenvolvimento da sociedade em que estão inseridos, fomentando o crescimento e a melhoria das condições de vida tanto dos que são beneficiados quanto dos envolvidos com o trabalho social (SANABRIA, 2010).

Empreendedores engajados com fins sociais têm uma visão distinta dos empreendedores de negócios, seus objetivos são movidos pelo amor ao que fazem, tem grande capacidade de sonhar e habilidade para lidar com o inesperado. Os valores sociais para eles são criados através da inovação com a maximização do recurso financeiro em benefício social, econômico e comunitário (ODARA, 2011).

De outro lado, o empreendedorismo empresarial tem na sua essência o intuito de gerar lucro e a satisfação de mercado identificando e aproveitando oportunidades, contudo pode contribuir diretamente com a sociedade através da responsabilidade social, prática adotada e muito bem vista na atualidade.

O empreendedorismo social, por sua vez, busca soluções inovadoras para problemas sociais existentes, e pode ser apresentado através de diversos tipos de organizações, sejam elas no setor privado ou no terceiro setor, com o compromisso de gerar inovações de metodologias, serviços ou produtos na intenção de propiciar a criação ou transformação de valor social conduzidos para suscitar a redução de impactos negativos sociais (ROSOLEN; TISKOSKI; COMINI, 2014) e ambientais, fruto da destruição do meio ambiente, a qual acarreta graves danos à sobrevivência como a degradação da saúde da população, causado por agentes transmissores de doenças oriundos das mais diversas formas de poluição ambiental (MELO; FROES, 1999).

Pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em parceria com o Cadastro Central de Empresas (CEMPRE) informam que em 2010 havia no Brasil 290,7 mil FASFIL (Fundações Privadas e Associações Sem Fins Lucrativos), número expressivo se comparado com o ano de 2006 quando o total era de 267,3 mil. Esse montante total foi dividido por unidades da federação, só no Sul do país eram aproximadamente

62,7 mil FASFIL, sendo 20,7 mil no Estado do Paraná, dados apresentados na tabela a seguir:

Tabela 1 - Entidades Privadas sem Fins Lucrativos Sul do Brasil

Regiões e Unidades da Federação	Unidades locais		Pessoal ocupado assalariado em 31.12		Salários e outras remunerações (1 000 R\$)	
	Total	Percentual (%)	Total	Percentual (%)	Total	Percentual (%)
Sul	62 633	21,5	385960	18,1	8.130.982	17,6
PR	20 739	7,1	133580	6,3	2.434.360	5,3
SC	16 517	5,7	79 487	3,7	1.653.563	3,6
RS	25 377	8,7	172893	8,1	4.043.059	8,7

Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010)

Um dos grandes desafios dos empreendedores sociais é transformar o assistencialismo em empreendedorismo, devendo fomentar uma mudança na cultura da sociedade incorporando noção de emancipação e cidadania (BOSE, 2012).

Além do desafio supracitado o empreendedor social tem o desafio de auxiliar o Estado na resolução ou ao menos na mitigação dos problemas sociais existentes no país.

4. O ESTADO E O TERCEIRO SETOR NO BRASIL

Para melhor entendimento do que é o Terceiro Setor e como ele funciona, são necessários alguns esclarecimentos. No Brasil, assim como nos demais países, há uma divisão da sociedade civil em Primeiro Setor, Segundo Setor e Terceiro Setor. No Primeiro

Setor encontra-se o Estado e suas atribuições (Federal Estadual e Municipal); o Segundo setor é composto pelo mercado (conjunto de empresas privadas); e por fim o Terceiro Setor, que é constituído pelas organizações sem fins lucrativos (VARGAS, 2008).

O Terceiro Setor surgiu ainda na metade do século XX nos Estados Unidos (MELO; FROES, 1999), movido por várias pressões, algumas influenciadas por movimentos populares espontâneos que reivindicavam a democracia e incitavam a formação de grupos privados de auxílio mútuo no intuito de melhorar as condições de vida do local (neste grupo encontram-se as cooperativas e as associações). Existiam ainda pressões externas através da ação das políticas públicas e privadas, por meio de organizações voluntárias e igrejas, com a criação de Comunidades Eclesiais de Base, cujo objetivo era a luta pela justiça social. E também as pressões superiores vindas de políticas governamentais com o apoio e a criação de leis e incentivos (SALAMON, 1997).

Com base nas afirmações de Salamon é possível perceber que as organizações sem fins lucrativos não são raras e nem recentes, existem em todo o mundo. No entanto, aqui no Brasil essa aliança da Sociedade Civil foi constatada somente em meados da década de 1990, difundida pela mídia. Nesta época foi criada uma Organização, denominada Comunidade Solidária, com a finalidade de criação de programas e projetos que visavam viabilizar resultados positivos para a sociedade, seu principal conceito era a solidariedade. Essa organização era dirigida por um conselho composto por representantes de todos os setores, do qual Ruth Cardoso, então primeira dama, era presidente (FISCHER, 2005). Abaixo a representação das principais características que definem o Terceiro Setor conforme quadro:

ELEMENTOS DEFINIDORES DESCRIÇÃO

ELEMENTOS DEFINIDORES	DESCRIÇÃO
Foco	Bem estar público/ interesse comum
Questões Centrais	Pobreza, desigualdade e exclusão social.
Entidades Participantes	Empresas privadas, Estado, ONGs e sociedade civil.
Nível de Atuação	Comunitário e de base.
Tipos de ações	Ações de carácter público e privado, associativas e voluntaristas.

Fonte: NETO; FROES, 1999, p. 8.

Seria equivocado afirmar que essas organizações existem apenas para suprir as faltas do Estado, uma vez que a presença do Estado é necessária, porém, incapaz de resolver a complexidade e amplitude dos problemas sociais existentes no país (FRANCO, 2004).

Seguindo o mesmo raciocínio a ABONG (2013?) afirma que as organizações não governamentais nascem para auxiliar o Estado, suprimindo as lacunas deixadas por este, essas organizações desenvolvem ações e posteriormente cobram do Governo que as mesmas se tornem políticas públicas, cooperando desta forma para o desenvolvimento da sociedade.

A grande maioria das OSCs/ ONGs trabalham em parceria com empresas públicas e privadas, e sua função é auxiliar na resolução de problemas encontrados na sociedade, mobilizando

recursos para iniciativas de interesse públicos e sociais, além de serem regulamentadas por lei específica com instrumento jurídico próprio.

A dinâmica acontece no desenvolvimento de três pilares (MELO; FROES, 1999, p.23):

- a) Parceria: governo, concedendo suporte e proporcionando o desenvolvimento dos projetos sociais voltados às comunidades carentes,
- b) Participação: com a cooperação da Sociedade Civil na detecção e análise dos problemas sociais. Essa participação pode ocorrer de forma direta (audiências públicas com a presença do maior número possível moradores do local onde será desenvolvido o projeto, ou de forma indireta, com a participação de alguns representantes da sociedade civil;
- c) Descentralização: que se caracteriza pelo desenvolvimento de projetos locais.

Segundo o Instituto Pro Bono (IPB, [2010?]) em acordo com a Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002, o terceiro setor pode ser dividido em associações e fundações, popularmente conhecidas como ONGs e Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIPs)

Associações são constituídas por um grupo de pessoas que têm o mesmo propósito, sem visar o lucro como objetivo, seu núcleo central é o indivíduo. Devem elaborar seu Estatuto Social, documento no qual constarão regras de transparência e democracia interna na constituição, funcionamento e obrigações da entidade (IPB, [2010?]).

As Fundações são dotadas de personalidade jurídica, possuem bens ou direitos, além de possuir uma finalidade social determinada pelo fundador, neste caso o núcleo central é o patrimônio. Todas as Fundações são fiscalizadas pelo Ministério Público e devem prestar contas regularmente (IPB, [2010?]).

Tanto as associações quanto as fundações têm fins filantrópicos, no entanto as fundações são concebidas com fins religiosos, morais, culturais ou de assistência, já as associações podem gerar receita, com a ressalva de que esse fato deve estar previsto em seu estatuto e o resultado deve ser revertido para o cumprimento do seu objetivo social.

5. RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

Com o advento da industrialização iniciada no século XVIII a sociedade vem passando por grandes mudanças, Guevara et al (2009, p. 63) citam o encurtamento de distâncias entre os habitantes de todo o mundo, a população tem acesso à informação, além do poder que as sociedades organizadas possuem. No entanto, junto a todos esses benefícios vieram também as adversidades, as desigualdades sociais geradoras de miséria, além da degradação ambiental. A discussão em pauta é de como reverter esse quadro de degradação socioambiental.

A degradação socioambiental é fruto de diversos fatores, sejam eles pela má utilização dos recursos naturais, os quais muitos deles são finitos e não renováveis (GUEVARA et al, 2009); seja pela poluição causada pela intensificação do processo industrial (DEMAJOROVIC, 2000), ou ainda pela desigualdade social. Loureiro et al (2009, p.22) afirmam que “quanto menores as desigualdades, maior a sustentabilidade e melhor a democracia” e complementam:

“não se constrói uma verdadeira sustentabilidade se não dermos conta da dimensão ecológica e ambiental, evidentemente; mas também – e simultaneamente – se não dermos conta da sustentabilidade [...] de todas as dimensões da vida humana vivida em sociedade”.

É nesta perspectiva que as organizações devem se respaldar para se tornarem socialmente e ambientalmente responsáveis. Guevara (2009, p.66) apresenta algumas dimensões que a empresa deve seguir para se encaixar na denominação de socioambientalmente responsável, são elas: sustentabilidade social (igualdade e solidariedade humana); sustentabilidade ecológica (cooperação com o globo terrestre e seus recursos naturais); sustentabilidade econômica (gestão da vida material); sustentabilidade espacial (ponderação no convívio rural e urbano) e por fim a sustentabilidade cultural (respeito às culturas locais, regionais e nacionais)(grifo do autor).

Entretanto, é preciso entender que as organizações individualmente não conseguem uma transformação total, desta forma torna-se necessário que as empresas se juntem em parcerias para que o resultado seja satisfatório. Guevara et al (2009, p.71) asseveram que “[...] a concepção de parceria significa uma associação em que a soma das partes representa mais que o somatório individual de seus membros, pois, por meio da parceria, há um fortalecimento mútuo para atingir determinado fim”. Ainda, segundo os autores as ações sociais das empresas são poderosos instrumentos para um desenvolvimento sustentável, e através delas devem desenvolver parcerias com o poder público e sociedades organizadas criando oportunidades para novas ideias de negócios sustentáveis permitindo haver harmonia com o ecossistema, na esperança de um amanhã melhor.

6. METODOLOGIA

Para atingir aos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de cunho exploratório, que de acordo com Gil (2010, p.27) tem a finalidade de

favorecer a familiaridade com o problema que se pretende pesquisar tornando-o compreensível e/ou levantando hipóteses acerca do questionamento.

A estratégia de pesquisa foi o estudo de caso que na visão de Yin (2010, p. 41) coopera para “descrever uma intervenção e o contexto da vida real no qual ela ocorreu”, propiciando resultados mais fidedignos. Os dados foram coletados a partir de entrevista semiestruturada com a fundadora da associação, e que atualmente ocupa a função de presidente. As questões suscitadas na entrevista tiveram como objetivo relatar as impressões obtidas sobre a responsabilidade socioambiental, conhecendo a história de fundação da associação e o processo de trabalho.

7. SOBRE A ARLEV

A ARLEV é uma associação de recicladores, localizada no bairro Francisco Gorski, na cidade de Campo Largo – PR, ela está alocada ao lado da residência da fundadora Cláudia Márcia Lorena de França, e possui atualmente 12 associados. Seu início se deu em 2004 quando Cláudia ficou desempregada e necessitava ajudar seu esposo no sustento da casa. No princípio Cláudia e seu cônjuge compravam os materiais e revendiam. Posteriormente eles se separaram e ela necessitou da ajuda de outras pessoas para este trabalho. Passados alguns anos Cláudia já tinha formado uma equipe de 7 pessoas trabalhando com ela e passou a receber materiais em sua residência transformando o quintal em seu local de trabalho.

O volume de material reciclado aumentou consideravelmente e alguns vizinhos começaram a reclamar, quando neste momento a prefeitura entrevistou e solicitou a abertura de uma associação. Segundo Cláudia, “ou você abre uma associação

ou você fecha”. Ela não teve outra escolha, regularizou sua situação e hoje conta com a ajuda de 12 associados.

Mesmo não tendo consciência, Cláudia exerce um papel fundamental na vida das pessoas que trabalham com ela, fica evidente o empreendedorismo social, uma vez que são pessoas humildes da comunidade onde fica a associação. Se no início o propósito da reciclagem era o sustento dos filhos, hoje, segundo a presidente é ajudar no sustento de várias famílias.

Atualmente os associados não precisam mais fazer a coleta dos reciclados, a prefeitura entrega na associação, diariamente, aproximadamente três mil quilos de material. A partir do recebimento deste material acontece a separação, classificação e posteriormente a venda. Com este trabalho os associados obtêm uma renda mensal média de aproximadamente R\$ 1000,00.

Cláudia se preocupa também com aspectos ambientais, sendo muito consciente acerca do seu trabalho. Muito antes de pensar em trabalhar com a coleta de material reciclável ela já juntava os “lixos” que encontrava nas ruas e levava consigo até encontrar um lugar adequado para o descarte, pois não gostava de ver o ambiente sendo degradado. “Meu trabalho contribui muito para o município, se não, onde ia jogar tanto material?” afirma Cláudia. E não é só com no aspecto ambiental que Cláudia contribui para o município, visto que o trabalho desenvolvido pela associação gera renda para mais famílias que por sua vez movimentam a economia, ainda que de forma sucinta. Pode-se dizer então que a associação ARLEV tem responsabilidade socioambiental, posto que vai ao encontro do que afirma Guevara (2009, p.66) quando apresenta as dimensões socioambientalmente responsável (sustentabilidade social; sustentabilidade ecológica; sustentabilidade econômica; sustentabilidade espacial e a sustentabilidade cultural).

Uma característica do empreendedor social fica bem evidente na presidente, o amor, Cláudia ama o que faz, mesmo com tantas adversidades e dificuldades não desiste, nas suas palavras “a gente não desiste do que a gente ama”. Todavia existem fatores que a frustram, “as pessoas não veem a gente”, diz. Mesmo a tantos anos trabalhando com a reciclagem a associação não tem subsídio nenhum da prefeitura, existem promessas de um barracão para poder dar melhores condições de trabalho aos associados, entretanto essas promessas nunca passaram de meras palavras, segundo a sócia fundadora.

Cláudia considera a fé em Deus e o amor pelo que faz as maiores motivações para continuar e ajudar mais pessoas garantirem o seu sustento, do contrário já teria desistido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através das impressões obtidas por meio de entrevista foi possível perceber a preocupação da presidente, tanto com o município (meio ambiente) quanto com as pessoas que trabalham na associação (corpo social) prezando por uma sociedade mais justa e equânime.

A presidente apresenta características empreendedoras como as apresentadas por Kirzner (1973) que afirma que o empreendedor, diante das dificuldades encontradas, identifica oportunidades e se apropria do negócio. Através do estudo foi possível também legitimar a tese de que grande parte dos empreendedores surgem em momentos de dificuldades, buscando uma nova forma de renda. Foi possível perceber que o serviço de separação de materiais para a reciclagem, administrada por intermédio da associação, se caracteriza por empreendedorismo social, promovendo a maximização de retornos não somente

socioambientais, como também socioeconômicos, através da redução de resíduos sólidos para a preservação do meio ambiente e inserção e participação de pessoas humildes na economia do município.

Todavia a ARLEV trabalha de forma bem precária e de certa forma insalubre, pois laboram debaixo de chuva e de sol. O barracão improvisado no terreno da fundadora é pequeno e abafado no verão, no inverno chove dentro, pois o telhado está cheio de furos. O banheiro é comum para homens e mulheres. Os associados não têm EPI's adequados e podem facilmente se cortar, ou mesmo se contaminar com a água da chuva que passa por todo o material e chega nos seus pés. O chão não tem piso e em época chuvosa se torna barro, contribuindo para possíveis acidentes.

Exercendo um trabalho tão importante e imprescindível, há uma evidente necessidade de investimentos públicos ou privados a fim de que a associação seja realocada para um local mais adequado, contribuindo para a integridade dessas pessoas que contribuem e muito para a sociedade, possibilitando um ambiente mais limpo para todos.

Sem dúvidas, é uma fonte de inclusão socioeconômica e um processo eficiente de redução do volume de resíduos sólidos e preservação do meio ambiente.

Como tema de novas pesquisas sugere-se um estudo de sustentabilidade para pequenos empreendedores sociais em associações de reciclagem.

REFERÊNCIAS

ABONG; AFINCO. Manual de administração jurídica, contábil e financeira para organizações não-governamentais. São Paulo: Peirópolis, 2003. Apoio: AFINCO - Administração e Finanças Para o Desenvolvimento Comunitário; ABONG - Associação Brasileira de

Organizações Não Governamentais; IIEB (Instituto Internacional de Educação do Brasil); IIEB PADIS (Programa de Apoio ao Desenvolvimento Institucional e Sustentável). ISBN 85-7596-008-3. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.abong.org.br/bitstream/handle/11465/197/A_BONG_MANUAL%20DE%20ADMINISTRA%C3%87%C3%83O%20JUR%C3%8DDICA,%20CONT%C3%81BIL%20E%20FINANCEIRA%20PARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 03 de março de 2016.

BOSE, Monica. Empreendedorismo Social e Promoção do Desenvolvimento Local. 198f. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 182 p. São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-27032013-170655/pt-br.php>>. Acesso em: 10 de março de 2016.

BRASIL. LEI Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em: 02 de maio de 2016.

DEMAJOROVIC, Jacques; JACOBI, Pedro Roberto. Sociedade de risco e responsabilidade socioambiental: perspectivas para a educação corporativa. Tese (Doutorado em Administração Escolar) – Faculdade de Educação, Universidade De São Paulo, São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48132/tde-27022005-143102/>>. Acesso em: 25 de maio de 2016.

DORNELAS, Carlos Assis. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. Rio de Janeiro: Campus, 2001.

DRUCKER, Peter F. Inovação e espírito empreendedor (entrepreneurship): Prática e princípios. Tradução de Carlos Malferrari. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FISCHER, Rosa Maria. Estado, Mercado e Terceiro Setor: uma análise conceitual das parcerias intersetoriais. Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP). São Paulo, v.40, n.1, p.5-18, 2005. Disponível em: <http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bd_articles/334_fis.pdf>. Acesso em: 12 de abril de 2016.

FRANCO, Augusto de. O lugar mais desenvolvido do mundo — investindo no capital social para promover o desenvolvimento comunitário. Sobradinho dos Melos: AED, 2004.

GRECO, Silmara Maria de Souza Silveira. Empreendedorismo no Brasil. Curitiba: IBQ, 2009. 160 p. Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP).

CDD (20.ed.) 658.42. CDU (2. ed.) 65.012.4(81). Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/GEM-Brasil-2008.pdf>>. Acesso em: 10 de março de 2016.

GUEVARA, Arnoldo José de Hoyos; et al. (orgs) Consciência e desenvolvimento sustentável nas organizações: reflexões sobre um dos maiores desafios da nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. ISBN 978-85-352-3281-3.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil. IBGE. [2012?] Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/fasfil/2010/default_fundacoes_ods.shtml>. Acesso em: 02 de março de 2016

Instituto Pro Bono (IPB). Manual Do Terceiro Setor. IPB, São Paulo. [2010?]. Disponível em: <<http://www.probono.org.br/arquivos/file/manualterceirosetor.pdf>>. Acesso em: 25 de março de 2016.

KIRZNER, Israel M. Competition and entrepreneurship. Chicago: Chicago University. Press, 1973.

LOUREIRO, Carlos Frederico Bernardo; LAYRARGUES, Philippe Pomier; CASTRO, Ronaldo Souza de.(orgs) Repensar a educação ambiental: um olhar crítico. São Paulo: Cortez, 2009. Vários autores. ISBN 978-85-249-1502-4.

MELO Neto, Francisco Paulo de; FROES, César. Responsabilidade social e cidadania empresarial: a administração do terceiro setor. Rio de Janeiro: Ed. Qualitymark, 1999.

ODARA, Mafoane. Empreendedorismo Social - construindo o conceito, transformando o setor social. São Paulo, Ashoka Empreendedores Sociais, 2011.

Disponível

em:

<http://www.educandusweb.com.br/ewce/portal/formularios/apoio/arquivos/apoio998_4.%20o%20que%20%E9%20empreendedorismo%20social.pdf> Acesso em: 07 de abril de 2016.

ROSOLEN, Talita; TISKOSKI, Gabriela Pelegrini; COMINI, Graziella Maria. Empreendedorismo Social e Negócios Sociais: um estudo bibliométrico da publicação nacional e internacional. RIGS – Revista Interdisciplinar de Gestão Social, 2014. Disponível em: <http://www.rigs.ufba.br/pdfs/RIGS_v3_n1_art4_novo.pdf>. Acesso em: 28 de março de 2016.

SALAMON, Lester. Estratégias para o fortalecimento do terceiro setor. In: IOSCHPE, Evelyn Berg (org.). 3o setor: desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.p. 89-111.

SANABRIA, John Alirio. Innovación para la generación de la idea de negocio. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios. UNIMINUTO, 2010. 84p. ISBN: 978-958-8635-69-9. Disponível em: <<https://pt.scribd.com/doc/125538550/Libro-Innovacion-y-Creatividad-Para-La-Generacion-de-La-Idea-de-Negocios-Baja>>. Acesso em: 11 de março de 2016.

SCHUMPETER, Joseph Alois. The theory of economic development. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1949.

SILVA, Amalim Vieira da. Como empreendedores sociais constroem e mantêm a

Sustentabilidade de seus empreendimentos. Dissertação (Mestrado Executivo). Fundação Getúlio Vargas. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas – EBAPE. Rio de Janeiro, 2009.

Disponível

em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8788/1418703.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 de março de 2016.

VARGAS, Sandra Ibañez; SLOMSKI, Valmor. Governança nas entidades do terceiro setor: uma análise dos princípios de boa

governança definidos pelo IBGC nas ONGs associadas à ABONG, sediadas nas regiões sul e sudeste do Brasil. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-14052008-122702/pt-br.php>>. Acesso em: 28 de abril de 2016.

SEBRAE. Agencia SEBRAE de notícias: Pequenos negócios no Brasil. SEBRAE, [2015?] Disponível em:<<http://www.agenciasebrae.com.br/sites/asn>>. Acesso em: 15 de março de 2016.

SEBRAE – Pesquisas e Estudos: perfil empreendedor. SEBRAE, [2015?] Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/estudos_pesquisas>. Acesso em: 18 de março de 2016.

A IMPORTÂNCIA DO TREINAMENTO: Capacitação na manipulação de alimentos

Mayara Soares Pinto¹

Alessandra Aparecida Berton Rodrigues²

As doenças de origem alimentar são uma das principais preocupações para empresas no ramo de alimentação. E o manipulador de alimentos constitui relevante relação com os casos de contaminação alimentar, colocando em risco a segurança alimentar dos consumidores, seja por hábitos higiênicos sanitários inadequados ou por falta de capacitação na atividade. Para evita-las é fundamental que todas as empresas e os manipuladores de alimentos invistam em treinamentos específicos em higiene e segurança alimentar. O presente estudo teve como objetivo evidenciar a importância dos treinamentos aos manipuladores de alimentos como fator que influencia no produto final e dá uma garantia ao comensal de que o manipulador de alimentos possui os treinamentos de boas práticas adequados, logo que minimizará o perigo de contaminação alimentar e a empresa poderá oferecer aos consumidores alimentos seguros. Foram utilizados para embasamento teórico os seguintes autores Rodrigues, Costalunga, Figueiredo além da Resolução - RDC nº 216, de 15 de setembro de 2004 que dispõe sobre regulamento técnico de boas práticas para serviços de alimentação.

A produção de alimentos em Unidades de Alimentação de Nutrição (UAN's) constitui uma importante atividade econômica no setor de serviços no país. Sendo assim, o controle de qualidade dos

¹ MBA em Administração de Empresas pela Faculdade CNEC Campo Largo.

² Mestre em Educação pela Universidade Tuiuti do Paraná - UTP. Especialista em Gestão Estratégica de Marketing e Metodologia do Ensino Superior. Graduada em Administração de Empresas com Habilitação em Comércio Exterior. Atua como coordenadora e docente do Curso de Administração da Faculdade CNEC Campo Largo, bem como na coordenação dos cursos de Pós-graduação na área de Gestão da Faculdade CNEC Campo Largo.

alimentos dessas empresas é fundamental e de extrema importância para que não se coloque em risco a saúde dos comensais, evitando custos decorrentes de surtos de doenças alimentares e prejuízos para as organizações onde estão inseridos. Considerando a importância do manipulador como fonte de contaminação de alimentos, é primordial a condição de saúde, asseio e capacitação do pessoal que executa e acompanha os processos de produção.

Dito isto, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a importância dos treinamentos para manipuladores de alimentos em unidades de alimentação. Como objetivos específicos, se faz necessário aprimorar o entendimento de acordo com as normas atuais em relação às condições higiênico-sanitárias necessárias para evitar os surtos de doenças transmitidas por alimentos em refeitórios corporativos e demonstrar como o investimento em treinamento aos manipuladores de alimentos influencia diretamente na diminuição de: Doenças Transmitidas por Alimentos (DTA's) além de manter o constante aprimoramento dos funcionários de estabelecimentos que trabalham com gêneros alimentícios.

O método de pesquisa utilizado foi uma abordagem bibliográfica, tendo como subsídio consistente a RDC 216/2004, referências teóricas físicas e meios virtuais.

A Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA) na norma RDC 216 de 2004, considera a importância de um constante aperfeiçoamento do pessoal e do controle higiênico sanitário na área de alimentos, através de ações de inspeções sanitárias em serviços de alimentação e de capacitação dos profissionais que fazem a manipulação dos alimentos.

Para entregar um produto final de boa qualidade ao cliente, é necessário que sejam aplicadas ferramentas de segurança

alimentar como as Boas Práticas de Manipulação de Alimentos (BPMA), necessitando que os manipuladores sejam treinados e capacitados constantemente conforme a legislação sanitária, e tal investimento em treinamentos retorne como uma segurança e satisfação ao consumidor.

As organizações se utilizam do treinamento visando capacitar seus colaboradores para que os mesmos executem suas atividades de forma eficaz.

1. IMPORTÂNCIA DAS BOAS PRÁTICAS DE MANIPULAÇÃO A FIM DE EVITAR CONTAMINAÇÕES E SURTOS DE DOENÇAS TRANSMITIDAS POR ALIMENTOS (DTA'S)

Os alimentos possuem características que podem torná-los impróprios para consumo, dependendo dos cuidados de manipulação, processamento e conservação. Esta impropriedade de consumo pode ocorrer devido à presença de agentes físicos decorrentes de corpos estranhos aos alimentos (pedras, madeira, cabelo, pregos, lâminas, fragmentos de insetos, entre outros); agentes químicos provenientes da presença de compostos químicos (inseticidas, detergentes, metais pesados, medicamentos, entre outros); agentes biológicos, pela presença de microrganismos patogênicos (bactérias, parasitas, vírus, animais venenosos, entre outros). Estes elementos tornam os alimentos inconvenientes à saúde, proporcionando a transmissão de doenças ao homem através de alimentos ou de sua contaminação por microrganismos que, muitas vezes, utilizam o alimento como meio de multiplicação.

As doenças transmitidas por alimentos, mais comumente conhecidas como DTA's, são causadas pela ingestão de alimentos ou água contaminados e constituem um problema de saúde pública no Brasil, sendo responsáveis por elevados custos econômicos e

sociais. Segundo dados do Ministério da Saúde a incidência de ocorrências de doenças em restaurantes e refeitórios somam 37,6% no ano de 2015.

O ponto considerado mais importante durante o processamento e conservação de alimentos é o que envolve a relação entre tempo e temperatura. Definida como zona de perigo, a faixa entre 5°C e 65°C, é a faixa onde a proliferação de microrganismos ocorre de forma acelerada, portanto deve-se utilizar processos que evitem que os alimentos prontos para a distribuição permaneçam expostos por períodos maiores do que trinta minutos.

Com relação à manipulação e processamento dos alimentos em unidades de produção de refeições coletivas as características sensoriais e nutritivas dos alimentos são mantidas se forem praticados cuidados específicos no preparo e na conservação dos mesmos.

Segundo Figueiredo (2000) a qualidade de um alimento elaborado não depende somente da matéria-prima, podendo ser comprometida por uma série de fatores, principalmente relacionados à manipulação e conservação dos alimentos e os cuidados incluem, além da escolha dos insumos de boa qualidade, a manutenção da higiene do ambiente e manipuladores, bem como o investimento em treinamentos à equipe operacional para que tenha suporte e possa realizar com eficiência os controles de relação entre tempo e temperatura desde a conservação até a distribuição dos alimentos.

Em sua maior parte, os manipuladores de alimentos, embora treinados em sua função específica, não receberam nenhum tipo de capacitação, ou obtiveram conhecimento de outras atividades, principalmente de condutas de manipulação que os levassem a utilizar as Boas Práticas e, conseqüentemente, atender à legislação vigente. E ainda, revelam que, na maioria das vezes, a “cozinha” vem a ser o primeiro emprego daquela que deixou de ser dona de

casa ou estudante, sem ter na maioria das vezes o ensino fundamental concluído, e partiu para o mercado de trabalho. E,

Os “manipuladores de alimentos” termo genericamente utilizado para classificar todas as pessoas que podem entrar em contato com parte ou com toda produção de alimentos, incluindo os que colhem, armazenam, processam alimentos e ainda, os trabalhadores da indústria e comércio de alimentos (RODRIGUES, 2003, p.46).

Esse profissional, como todo ser humano, também é portador de microrganismos. O que deixa ainda a função mais crítica, pois,

Portanto, um alimento está contaminado quando o homem lhe transfere microrganismos, tanto no contato direto, como quando propicia condições inadequadas para que isso ocorra: temperatura, instalações, utensílios e equipamentos malcuidados. (ARAÚJO, 2005, p).

Um alimento contaminado causa danos não só à saúde do ser humano como também às empresas. Os prejuízos para as organizações podem ocorrer desde a insatisfação do consumidor, problemas com a falta de funcionários se houver um surto em grande escala, pode acontecer de sobrecarregar o setor ambulatorial da empresa e trazer prejuízos financeiros com a parada de produção devido à falta de mão de obra. Nesse sentido,

As mãos, que são o segmento do corpo humano de mais importante função de movimento e por isso mesmo, de grande solicitação nas tarefas de trabalho, se contaminam facilmente. Deve ser esclarecido que a lavagem das mãos não lhes confere inocuidade; é eficiente somente para os microrganismos coliformes, pois os estafilococos, alojados nos poros e fendas da pele, com a manobra de limpeza, podem aflorar à superfície. As mãos, especialmente em serviços de alimentos, que carecem de recursos mecânicos, devem ser

então suficientemente tratadas conservando se sempre limpas (GERMANO, 2003, p.107)

Devido às consequências das doenças transmitidas por alimentos, o Brasil ampliou as ações sobre a necessidade e a importância de um sistema de vigilância e da adoção de medidas para garantir a segurança alimentar.

A maioria dos profissionais dos estabelecimentos não tem conhecimentos básicos sobre a legislação higiênico-sanitária. Há uma grande necessidade da efetivação de práticas padronizadas visando a segurança alimentar. Tal procedimento só se viabilizará se os principais agentes estiverem sensibilizados, motivados e principalmente treinados para uma produção segura e confiável de alimentos para a coletividade.

2. A CAPACITAÇÃO OS MANIPULADORES COMO SOLUÇÃO PARA A DIMINUIÇÃO DO ÍNDICE DE DTA'S

Treinar os colaboradores que realizam a manipulação em programas de Boas Práticas de Manipulação de Alimentos e implantar Procedimentos Operacionais Padronizados são importantes ferramentas para que sejam alcançados os níveis de segurança alimentar exigidos pela legislação. É uma forma eficiente de garantir a qualidade e a segurança dos alimentos, devido a sua importância para a saúde e satisfação dos consumidores.

A realização de um treinamento operacional é uma excelente prática que oferece aos seus colaboradores a chance de ampliar seus conhecimentos e técnicas de boas práticas.

É durante a capacitação que os colaboradores irão compreender os valores, a filosofia e as políticas da empresa. Muitas dessas informações vão auxiliar no desempenho dos serviços para que tudo seja realizado de acordo com as normas de

segurança e procedimentos da empresa e da legislação. Dessa forma, o funcionário que passa por treinamento está apto a exercer, com mais qualidade, as atividades diárias, já que possui conhecimento mais aprofundado sobre sua área de atuação e isso gera ganhos e evita prejuízos e perigos à saúde dos comensais.

A RDC (Resolução da Diretoria Colegiada) nº 216 da Anvisa (BRASIL, 2002), define que as boas práticas de manipulação são representadas por um conjunto de procedimentos adotados na cadeia produtiva com o objetivo de contribuir com a garantia de qualidade dos alimentos. São fundamentais na obtenção de insumos livres de contaminação, na prevenção de produção de toxinas e na rastreabilidade do produto.

Durante os treinamentos existem itens básicos previstos na RDC nº 216, de 15 de setembro de 2004 que devem ser abordados:

<ul style="list-style-type: none">• Higiene pessoal: Higienização (limpeza e assepsia) das mãos, informações importantes em relação à higiene corporal, uniforme e asseios gerais.
<ul style="list-style-type: none">• Higiene ambiental: adequação dos métodos e utilização dos desinfetantes mais adequados para higienização dos equipamentos, utensílios de preparação e de mesa, superfícies de manipulação, pisos, paredes, câmaras e ralos.
<ul style="list-style-type: none">• Higiene dos alimentos: utilização de desinfetantes próprios para alimentos e aplicação correta das técnicas de higienização dos vegetais (verduras, legumes e frutas) além de regras corretas para manter a higiene dos perecíveis (carnes e laticínios) e dos não perecíveis.
<ul style="list-style-type: none">• Controle do tempo e temperatura: informações importantes e desenvolvimento técnico adequado em relação ao tempo de manipulação e temperaturas limites para evitar a reprodução de microrganismos. Manutenção da cadeia quente a cadeia fria durante a manipulação, armazenamento e distribuição.
<ul style="list-style-type: none">• Controle técnico: adequação técnica em relação à preparação dos alimentos e a realidade da cozinha. Aplicação das técnicas corretas na recepção das mercadorias, armazenamento, pré-preparo, preparo final, tempo de espera e distribuição.

Quadro 1: Treinamentos básicos para manipuladores de alimentos

Fonte: Brasil, RDC nº216, 2004.

O alimento, após seu preparo, deverá estar em bom estado, ou seja, com as propriedades sensoriais (cor, odor, aspecto e sabor) adequadas e aceitáveis pelos comensais e,

A maioria dos surtos tem sido relacionados à ingestão de alimento com boa aparência, sabor e odor normais sem qualquer alteração organoléptica visível, isso ocorre porque a dose de infectantes patogênicos geralmente é menor que a quantidade de microrganismo necessária para degradar os alimentos, esses fatos dificultam a rastreabilidade dos alimentos causadores de surtos (COSTALUNGA, 2002, p.356).

Como aborda o autor, apesar da distribuição de um alimento com propriedades sensoriais adequadas, a partir da manipulação há a contaminação que não é visível, daí a importância ainda maior das boas práticas de manipulação e da implantação de procedimentos operacionais padronizados.

O sucesso de uma empresa que oferta serviços de alimentação depende, em grande parte, da qualidade de seus funcionários. Uma equipe de profissionais bem treinados e eficientes eleva o nível de qualidade dos serviços e produtos oferecidos pela empresa, evitando as temidas DTA's, pois o "treinamento regular é considerado a mais importante forma de prevenir ou atenuar os riscos de contaminação alimentar, ajustando as práticas dos manipuladores e melhorando suas habilidades" (MEDEIROS, 2007, p.1136).

Contratar pessoas qualificadas geralmente custa mais caro do que preparar os colaboradores internos. Dessa forma, é interessante que os funcionários permaneçam na empresa e aprimorem suas habilidades para desenvolver uma carreira dentro

da organização e assim contribuir para a saúde e qualidade de vida dos clientes.

Investir em treinamento traz vantagens tanto para a organização quanto para os próprios funcionários, sendo uma excelente oportunidade de desenvolvimento profissional para o trabalhador e de diminuição de surtos de DTA's em refeitórios corporativos. E,

A correta implantação das Boas Práticas é uma forma eficaz de redução, eliminação dos riscos e do melhor controle de qualidade, para que seja proporcionado maior segurança aos produtos e aos seus consumidores (FIGUEIREIDO, 2001 p.154).

Para Chiavenato (2004), o treinamento deve ser desenhado para proporcionar conhecimento e habilidades necessárias aos profissionais. E após aplicados deve-se fazer um controle dos resultados, acompanhamento com utilização de check-list para que os manipuladores continuem a aplicar os processos das formas corretas e os resultados se manterem a longo prazo. Desta maneira,

Treinamento é o processo sistemático que envolve uma mudança de habilidades, conhecimento, atitudes ou comportamento dos empregados, estimulando-os a serem mais produtivos na direção do alcance dos objetivos organizacionais. (CHIAVENATO, 2004 p.367)

Para medir os benefícios da implantação da ferramenta de segurança, seja ela o manual de boas práticas ou cronograma mensal de treinamentos, é necessário um controle de resultados. Os treinamentos devem ser avaliados após o término com uma Avaliação de Reação que é preenchida pelos participantes e com acompanhamento do desempenho dos participantes no trabalho como: produtividade, qualidade nos produtos, melhoria no

atendimento, motivação, criatividade, melhoria das habilidades, redução de gastos e diminuição de casos de intoxicação alimentar.

De acordo com Marras (2011), o processo de treinamento utilizado nas organizações respeita quatro etapas: Levantamento das necessidades de treinamento, programação, implementação/execução e a avaliação dos resultados.

Essas etapas, quando seguidas eficientemente e eficazmente, podem atrair inúmeros benefícios para a organização. Todo o processo de treinamento resulta em fatores que aperfeiçoam as competências e habilidades dos indivíduos e consequentemente atrai sucesso e desenvolvimento para a organização.

O investimento em treinamento para o aperfeiçoamento das habilidades dos indivíduos de uma determinada organização pode gerar resultados satisfatórios para o desenvolvimento e crescimento da empresa, além de proporcionar um clima organizacional onde as pessoas estão comprometidas com o objetivo da empresa.

As vantagens de investir no treinamento são inúmeras, como o aumento da produtividade, aumento das habilidades, melhoria no clima organizacional, aumento da motivação pessoal, melhoria na qualidade dos resultados, entre outros.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A alimentação segura é essencial para a qualidade de vida das pessoas, portanto é imprescindível estar dentro dos parâmetros nutricionais e sanitários, conforme legislação vigente. Para assegurar o cumprimento das normatizações, a Vigilância Sanitária desenvolve ações efetivas e criteriosas de inspeção nos estabelecimentos, neste sentido as organizações precisam realizar capacitações periódicas sobre boas práticas aos manipuladores e todos os envolvidos nos processos de aquisição, recebimento,

estocagem, produção, higienização, transporte e comercialização dos produtos, conscientizando quanto à importância e necessidade desta ferramenta para a garantia da qualidade do produto final.

A implantação do manual de Boas Práticas é fundamental para produção e comercialização de alimentos de qualidade e que garantam a integridade do consumidor, se fazendo necessário o comprometimento de todos para que se cumpram os requisitos que constam no manual. O incentivo ao aprendizado constante sobre Boas Práticas de Fabricação, por meio de realizações frequentes de capacitação, sendo esta uma metodologia bastante eficiente para a melhoria de qualidade de alimentos.

É possível concluir que após a implantação das Boas Práticas, a qualidade dos produtos e serviços aumenta significativamente, visto que, há uma considerável redução das não conformidades. Desta forma, é indispensável que os responsáveis pela cozinha pedagógica, apropriem-se de conhecimentos para manterem os manipuladores atualizados e treinados para as boas práticas. As boas práticas requerem uma mudança de cultura, valores e hábitos, portanto é um processo educativo, sendo imprescindível a capacitação e o desenvolvimento daqueles que fazem parte do processo produtivo, devendo receber reconhecimento e motivação para resultados positivos ao final do processo.

Verifica-se que o treinamento tem suma importância quando se vê necessidade em desenvolver os recursos humanos da organização e quando bem treinados podem trazer inúmeros benefícios em relação aos objetivos da empresa e conseqüentemente auxiliar no seu crescimento.

REFERÊNCIAS

ANVISA. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Gerência Geral de Alimentos. Cartilha sobre Boas Práticas para Serviços de Alimentação. Brasília: Ministério da Saúde. 2005.

ARAÚJO, Renata Alves. Manipuladores de alimentos. Lavras - MG, 2005. 19 f. Monografia (Especialização Nutrição Humana e Saúde) – Departamento de Ciência dos Alimentos, Universidade Federal de Lavras.

BRASIL. Ministério da Saúde. Agência Nacional de Vigilância Sanitária. Resolução-RDC nº. 216, de 15 de setembro de 2004. Dispõe sobre o Regulamento Técnico de Boas práticas para serviços de alimentação. Diário Oficial (da) República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde. Cartilha Doenças Transmitidas por Alimentos. Disponível em: <http://portal.arquivos.saude.gov.br/images/pdf/2015/novembro/09/Apresenta---o-dados-gerais-DTA-2015> com acesso em: 12 de julho de 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Doenças transmitidas por alimentos (DTA). Disponível em: <http://portalsaude.saude.gov.br/index.php/o-ministerio/principal/secretarias/svs/doencas-transmitidas-por-alimentos-dta> com acesso em: 12 de julho de 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Política Nacional de Alimentação e Nutrição Disponível em <http://bvmsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/pnan.pdf>) com acesso em 12 de julho de 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Surtos de Doenças Transmitidas por Alimentos no Brasil – maio de 2017. Disponível em: <http://portal.arquivos.saude.gov.br/images/pdf/2017/maio/29/Apresentacao-Surtos-DTA-2017> com acesso em: 12 de julho de 2017.

CARELLE, Ana C. CÂNDIDO, Cynthia C. Manipulação e Higiene dos Alimentos. São Paulo: Iátria, 2014. (Série Eixos).

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à teoria geral da administração. 7.ed.rev.atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COSTALUNGA, S. & TONDO, E. C. 2002. Salmonellosis in Rio Grande do Sul, Brazil, 1997 to 1999. *Brazilian Journal of Microbiology*, 33: 342-346.

GERMANO, M. Simões I. *Treinamento de Manipuladores de Alimentos: fator de segurança alimentar e promoção da saúde*. São Paulo. Ed. Varela, 2003.

FIGUEIREDO, R. M. *Guia prático para evitar DVA – Doenças Veiculadas por Alimentos e Recomendações para Manipulação Segura dos Alimentos*. Coleção Higiene dos Alimentos. 2 ed. Vol.2. P.198. Editora Manole: São Paulo,2000.

MATTA, Vilela. *A importância do treinamento nas organizações*. Sociedade Brasileira de Coaching, 26 de março de 2014. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/carreira/importancia-treinamento-organizacoes> com acesso em: 12 de julho de 2017.

MARRAS, Jean Pierre. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 14.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MEDEIROS, Caroline O. CAVALLI, Suzi B. SALAY, Elisabete PROENÇA, Rossana P.C. *Assessment of the methodological strategies adopted by food safety training programmes for food service Workers: A systematic review*. *Food Control*. UFSC (2011).

NOE, Raymond A. *Treinamento e desenvolvimento de pessoas: teoria e prática*. Porto Alegre: AMGH, 2015

OLIVEIRA, Gabriella L. Alves, REIS, Aline A. N, SILVEIRA, Lauriane O. *A importância da higienização dos manipuladores de alimentos em unidades de alimentação e nutrição*. Maranhão: Faculdade Atenas. Disponível em: <http://www.atenas.edu.br/Faculdade/arquivos/NucleoIniciacaoCiencia/REVISTAS/REVIST2015/5%20A%20IMPORT%C3%82NCIA%20DA%20HIGIENIZA%C3%87%C3%83O%20DOS%20MANIPULADORES%20DE%20ALIMENTOS%20EM%20UNIDADES%20DE%20ALIMENTA%C3%87%C3%83O%20E%20NUTRI%C3%87%C3%83O> com acesso em 27 de julho de 2017.

PALMEIRA, Cristina Gomes. Avaliação de Resultados: retorno do investimento. Manual de Treinamento e Desenvolvimento – Processos e Operações. Rio de Janeiro: Ed. Person Prentice Hall, 2006.

PINHEIRO, Andrea N. SILVA, Gleucia C. PEREIRA, Luciane. Manipulação segura de alimentos. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2009.

PROENÇA, Rossana P. C. Inovações tecnológicas na produção de refeições: conceitos e aplicações básicas. Departamento de Nutrição, Universidade Federal de Santa Catarina. Disponível em: <http://nuppre.ufsc.br/files/2014/04/Proen%C3%A7a-Higiene-Alimentar-1999.pdf> com acesso em 27 de julho de 2017.

RODRIGUES, Glauciene Alves. Programa de treinamento para manipuladores de alimentos. Brasília – DF, 2003. 49 f. Monografia (Especialização em Qualidade em Alimentos) – Centro de Excelência em Turismo, Universidade de Brasília – UNB.

SENAC. DN. Segurança na manipulação dos alimentos: missão (super possível). Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2012.

SILVA, Cristiano A. Longa, Mariana P.S. A relevância do treinamento de manipuladores de alimentos em unidades produtoras de alimentação e nutrição. Web Artigos, 26 de dezembro de 2016. Disponível em: <http://webartigos.com/artigos/a-relevancia-do-treinamento-de-manipuladores-de-alimentos/148269> com acesso em 27 de julho de 2017.

A LIDERANÇA FEMININA: O papel da mulher nas organizações

Maria Marcia Paulista Preslhakoski¹

Sandro Antônio Malinowski²

O presente trabalho retrata a trajetória feminina, desde os tempos de servidão em que as mulheres não tinham vez e nem voz até os dias de hoje, evidenciando as conquistas que elas alcançaram, a partir do seu posicionamento no âmbito familiar, sua evolução na sociedade em geral, chegando ao empoderamento na esfera organizacional. Elaborada por meio de uma ótica qualitativa e bibliográfica, essa pesquisa teve como objetivo descobrir como ocorreu a evolução da liderança feminina nas organizações, citando conceitos sobre liderança, elencando fatos que ocorreram durante esse percurso e que permitiram às mulheres chegarem onde estão hoje, ocupando cargos de alto nível, contribuindo como diferencial para a organização e sociedade. Porém, apesar de muitos paradigmas serem quebrados, ainda existe obstáculos e preconceitos para serem superados, como por exemplo, a igualdade no valor dos salários e o reconhecimento pelas suas competências e habilidades. O aumento da demanda feminina no mercado de trabalho impulsiona o crescimento global e a competitividade, mas ainda precisa de esforços para que haja uniformidade de gêneros tanto no local de trabalho, quanto na ocupação de cargos de nível elevado.

¹ Acadêmica na Faculdade CNEC Campo Largo.

² Mestre em desenvolvimento de tecnologia no LACTEC-PR com dissertação na área de Meio Ambiente e Desenvolvimento. Pós-graduado em Gestão Estratégica de Negócios. Pós-graduado em Metodologia do Ensino Superior, Graduado em Administração pela Faculdade CNEC Campo Largo- PR. Professor em regime integral na Faculdade CNEC Campo Largo nas disciplinas de Gestão de Pessoas, Economia, Mercado de Capitais, Pesquisa Operacional e Gestão da Qualidade. Coordenador do curso de Engenharia de Produção da Faculdade CNEC Campo Largo.

Atualmente, falar de liderança e de competências gerenciais tornou-se comum. Esses temas são debatidos e estudados na esfera organizacional frequentemente, mas, ainda considera-se novidade quando se trata da atuação da mulher em cargos de autoridade. Devido a essa questão, surge a necessidade dessa pesquisa em descobrir como ocorreu a evolução da liderança feminina nas organizações. Para alcançar esse propósito foram elaborados objetivos específicos: (a) discorrer sobre a evolução feminina na sociedade após o século XX, suas batalhas e conquistas para se igualar ao gênero oposto, (b) apresentar mulheres que foram e/ou são líderes, bem como (c) descrever quais as contribuições da liderança feminina tanto na sociedade como no ambiente organizacional.

A relevância da exploração a nível pessoal se dá em virtude de que o gênero feminino nos dias de hoje faz parte de um universo que antes era visto apenas como local de trabalho masculino. Não se imaginava que mulheres poderiam chegar aos mais variados setores, ocupando diversos cargos e acima de tudo, liderando. Em relação ao ponto de vista acadêmico, a justificativa ocorre pelo interesse em pesquisar sobre temas que dizem respeito à liderança feminina, fazendo referência a autores, para que outros acadêmicos também possam dar continuidade à pesquisa.

Sob o enfoque social, houve a necessidade de aprofundamento dos estudos em relação à equiparação dos gêneros opostos para que pudessem ser observados pontos como a evolução na trajetória feminina, seu esforço para alcançar objetivos e direitos, sua contribuição e aceitação perante a sociedade como um todo. Um marco importante na história feminina está referenciado no ano de 1975 que foi estabelecido pela ONU (Organização das Nações Unidas: é uma organização internacional com o objetivo de facilitar a cooperação em termos de direito e

segurança internacional, desenvolvimento econômico, progresso social, direitos humanos e da paz mundial) como o Ano Internacional da Mulher assim como o dia 8 de março foi adotado como sendo o Dia Internacional da Mulher.

Tendo a finalidade de evidenciar como ocorreu a evolução da liderança feminina nas organizações e atender os objetivos propostos, o presente estudo foi desenvolvido por meio de uma pesquisa exploratória, a qual possibilitou um melhor entendimento sobre o tema e vem a instigar maiores aprofundamentos futuramente.

Para Andrade (2010, p.109), a pesquisa “[...] tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, mediante a utilização de métodos científicos”.

Sendo elaborado sob uma ótica qualitativa, em que foram utilizados dados secundários e pesquisa bibliográfica de referencial teórico divulgado em livros, artigos, dissertações e teses, obteve-se um eminente embasamento, como por exemplo, a contribuição de autores como Hébrard (1994), Coelho (2002), que revelam as conquistas alcançadas pelas mulheres desde o início da sua trajetória até os dias de hoje. Conquistas estas como, o direito a educação e ao voto, mencionados por Bruschini; Unbehaum (2002) e o empoderamento em grandes organizações citados por Di Martino (2012). De acordo com o método utilizado nesse trabalho, Andrade (2010, p.25), define pesquisa bibliográfica como sendo “habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas”, ou seja, a pesquisa bibliográfica é o início e a base para estudos futuros. Conceituando dados secundários utilizados nesta pesquisa, Andrade (2010), esclarece que as fontes secundárias derivam das fontes primárias, estas por sua vez, são obras ou textos originais.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Tendo como finalidade o estudo da liderança e a evolução do gênero feminino nas organizações a presente revisão teórica aborda temas como a mulher na sociedade, requisitos de liderança e a participação da mulher nas organizações bem, como exemplos de mulheres que ocupam cargos de liderança.

A mulher teve uma grande evolução na sociedade durante toda sua trajetória. Mas, para que todo esse progresso fosse realmente percebido, fez-se necessário retroceder às origens. Os movimentos feministas dos anos 60 e 70 culpavam os homens por instituir uma cultura machista, impondo regras e leis em que a mulher era obrigada a servir seu marido como se ele fosse seu dono; e a elas, cabia apenas seu poder natural: capacidade de gerar vidas (HÉBRARD,1994). Para Coelho (2002), a própria sociedade determinou a diferença entre os gêneros masculino e feminino. Nessa mesma linha de pensamento Maluf e Mott (1998), afirmam que desde o início dos tempos, a mulher possuía seu horizonte limitado à família, a qual aspirou ao cargo de rainha do lar, enfatizando o tripé mãe – esposa – dona de casa.

Conforme Coelho (2002), até o ano de 1850, em algumas cidades inglesas, caso o homem duvidasse ou apenas quisesse desfazer de sua companheira, tinha o direito de vendê-la; com uma corda amarrada em seu pescoço, a esposa era levada até o comércio e depois de presa a um poste era negociada. A Igreja e o Estado coligaram-se para atribuir ao marido o direito de punir sua esposa com castigos corporais caso ela o desobedecesse. Providos desse poder, desde o início dos séculos a opressão masculina reprimia os ideais femininos, fazendo com que os mesmos deixassem de ser expostos e praticados, como afirma Hébrard (1994, p.39):

Tudo se baseia na idéia que a mulher não saberia ser independente; ela é sempre submissa e subordinada. Se não obedece nem ao homem nem a Deus, obedece a Satã. Conseqüentemente, toda mulher que reivindica autonomia em relação ao homem é suspeita de más intenções, principalmente se for parteira, pois exerce seus poderes ancestrais e míticos sobre a vida e a morte.

Para solidar esse pensamento, as mulheres eram limitadas apenas ao aprendizado da culinária, costura, moral, religião e bons costumes; a educação provinha dos homens, [...] “elas devem amá-los, honrá-los, assisti-los, servi-los, consolá-los, tornar-lhes a vida agradável e doce...e dar-lhes filhos” (HÉBRARD, 1994, p. 43). Nessa mesma ideologia, Bruschini; Unbehaum (2002) mencionam que as mulheres eram proibidas de participar do âmbito público, fazendo parte apenas do ambiente familiar e acatando uma relação de hierarquia entre senhor e serva.

Um bom tempo depois, na segunda metade do século XX, houve uma explosão feminista contra todos os preconceitos e submissão. Conforme afirmou Hébrard (1994, p. 50), “em 1848 surgiu o primeiro jornal feminista, *La voix des femmes*, (a voz das mulheres) e entre 1891 e 1914, já existiam trinta publicações feministas”, como o slogan de Simone de Beauvoir dizendo: “Não se nasce mulher, torna-se”.

O progresso nos direitos conquistados pelas mulheres foi resultado de incansáveis lutas que tiveram como resposta o reconhecimento do seu verdadeiro valor, como afirma Farhat (1971, p.27):

“[...] o homem compreendeu que não podia mais relegá-la à condição de mera servidora e elemento procriador, a fim de perpetuar a família, dando-lhe um sucessor que viesse a cuidar do seu nome e de seus manes”.

Para complementar a questão da conquista feminina, Di Martino (2012) comenta que os avanços conseguidos pelas mulheres em toda a história foram refletidos nos séculos XX e XXI, deixando claro que tudo o que foi conquistado não poderia retroceder. Com ênfase no Brasil, a classe feminina conseguiu expandir sua formação profissional, grau de escolaridade, participação no mercado de trabalho e na administração da família. A taxa de analfabetismo no mundo chega a um milhão, dos quais dois terços cabem às mulheres, que ocupam 70% da pobreza, o que significa que, embora tenham o mesmo grau de instrução do homem, acabam tendo remuneração inferior por questões culturais ou administrativas e, no outro extremo desta linha de distribuição de renda, ficam as mulheres ocupando dois terços do número de analfabetos no globo (PIMENTEL; PIOVESAN, 2011).

No que diz respeito aos direitos alcançados na participação política, a mulher brasileira foi agraciada pela Constituição de 1934 com o direito ao voto, nessa época ainda facultativo, mas que tornou-se obrigatório com a Carta de 1967, no art. 142, § 1º (FARHAT, 1971). Reforçando esse fundamento, Pinto (2010), revela que o movimento feminista, liderado por Bertha Lutz, conquistou o direito ao voto em 1932, quando foi promulgado o Novo Código Eleitoral Brasileiro. Esta igualdade no direito ao voto levou cerca de 22 anos para que fosse reconhecida, as conquistas das mulheres no Brasil foram lentas. Referindo-se ao tema da emancipação política, Di Martino (2012, p.140) complementa afirmando que:

O direito de voto conquistado em 1932 é, para muitos, o início da trajetória. Desde então, as demandas por legislações que asseguram o exercício pleno dos direitos humanos das mulheres não param de crescer, como resultado da análise de que é preciso assegurar às mulheres uma sociedade livre de todas as formas de discriminação, plena em igualdade e,

acima de tudo, capaz de criar um ambiente de equidade efetiva entre homens e mulheres.

Para Moller, Gomes (2010), no século XX, apesar do número de mulheres no mercado de trabalho ter aumentado, essa participação não foi muito significativa em relação aos cargos políticos e de gestão. Destacam-se algumas personalidades mais conhecidas como, Margaret Thatcher (primeira mulher britânica a ocupar o cargo de primeiro-ministro), Ângela Merkel (primeira mulher a presidir um governo da Alemanha), Michelle Bachelet (presidentes do Chile), Cristina Fernández de Kirchner (presidente da Argentina), dentre outras. No Brasil, em relação ao Poder Executivo, depois de 35 presidentes, Dilma Rousseff foi a primeira mulher eleita ao cargo. Bem como Gleise Hoffmann, foi a primeira paranaense a ocupar o cargo de Ministra-chefe da Casa Civil da Presidência da República (DI MARTINO, 2012).

Segundo Pimentel; Piovesan (2011), um estudo feito pelo Fórum Econômico Mundial - “The Global Gender Gap Report 2010”, posiciona o Brasil no 81º lugar em desigualdade entre gêneros, em uma escala de 134 países, relacionando questões como acesso à educação, saúde e participação econômica e política das mulheres. Em relação ao acesso à educação e à saúde, o Brasil ocupa uma posição aceitável, mas em comparação à participação política, o índice brasileiro chega a 114º posição, enquanto a Argentina encontra-se em 14º, Chile 26º e Peru 33º.

Os tempos foram passando, novos acontecimentos, novos cenários, e junto a todas essas alterações, a realidade das mulheres também mudou. Segundo Farhat (1971), as guerras e revoluções foram princípios centrais para a evolução da mulher na sociedade. As famílias foram deixando o campo e se direcionando para os centros urbanos em busca de trabalho e de melhor condição financeira, resultando na inserção da mulher na área profissional.

Reforçando esse mesmo pensamento, Cardoso (1980), afirma que com o acontecimento das I e II Guerras Mundiais, enquanto os homens estavam à frente das batalhas coube às mulheres ocupar o lugar deles nas indústrias; com a Revolução Industrial e o constante crescimento da maquinaria, boa parte da mão-de-obra feminina foi absorvida nas fábricas, especialmente aqui no Brasil. Mas essa conquista vinha acompanhada de jornadas de trabalho exaustivas e diferenças salariais inferiores ao do homem.

Segundo Di Martino (2012), as mulheres, coibidas pela lei Marriage Bar eram obrigadas a deixar o trabalho após o casamento ou a maternidade. Em alguns casos, essa permissão era dada pelo marido. A extinção desse regulamento ocorreu depois da Segunda Guerra Mundial, mas em períodos distintos: 1960 no Brasil, Estados Unidos, Holanda e demais países da Europa; 1970 na Inglaterra e em 1985 no Japão. A partir de 1960, começaram a serem efetivadas as leis de isonomia entre os gêneros, mas no Brasil só prevaleceram depois da Constituição de 1988. As mulheres já exerciam atividades fora de casa desde 1920, mas foi apenas no final do século passado que puderam optar por trabalhar somente em casa, dividir-se entre o trabalho doméstico e a profissão ou dedicar-se exclusivamente à carreira profissional.

No Brasil, Farhat (1971) afirma que a mulher foi conquistando lentamente as posições que eram de exclusividade masculina, seja no setor da indústria, comércio, no campo científico ou magistério.

Um comparativo feito entre a população de 18 a 23 anos que estão matriculados em universidades, 1/3 são mulheres perante os homens que ocupam 1/4 desse total, na mesma faixa etária, sendo que no total de pessoas que se formam em universidades, 60% desse número são mulheres. Outro aspecto relevante da evolução feminina está no fato de que o grau de escolaridade predominante

no mercado de trabalho ainda seja de 11 anos de estudo, mas a participação de mulheres com nível superior vem aumentando em todas as áreas, comprovando assim que elas estão em busca de formação acadêmica e profissionalização, cada vez mais. Essa informação é evidenciada na ocupação de trabalhadoras domésticas, em que o índice apresentado não passa de 0,3% para nível superior. Uma distinção expressiva que ocorre entre os países ricos e os emergentes mostra que no Brasil e na Índia, 80% das mulheres capacitadas pretendem ocupar cargos importantes nas empresas diante das norte-americanas que expressam um número de 52%. “O mundo corporativo, no Brasil, tem reconhecido o potencial feminino: as mulheres ocupam 45% das posições administrativas e 30% das posições executivas, contra 20% nos Estados Unidos” (DI MARTINO 2012, p.31).

Depois de ter exposto fundamentos sobre a evolução da mulher ao longo da história contemporânea, desde a sua servidão ao sexo masculino até as conquistas diante da sociedade e nas organizações, em relação a cargos e salários, serão apresentados os conceitos sobre liderança que segundo Maximiano (2009, p.277), apesar da expressão liderança ser associada à pessoas com poder ou a figuras importantes da história, ela flui naturalmente em indivíduos comuns, por meio de suas atitudes no cotidiano. O autor a define como sendo a conquista de metas em parceria com os colaboradores e, “a pessoa que comanda com sucesso seus colaboradores para alcançar finalidades específicas é líder”. Essa habilidade se repete em diversas situações, por tempo indeterminado, ou seja, para ser líder é necessário antes de tudo, se auto liderar, saber envolver as pessoas para que elas o sigam naturalmente, não por pressão e sim por vontade própria. Na perspectiva da organização, o líder tem que se mostrar confiante em todas as situações, mesmo naquelas divergentes. À vista disso, a

metodologia de comunicação é essencial para atingir os objetivos pré-estabelecidos. Nesse sentido, o líder tem que focar na teoria das relações humanas, visando o social, tratando o colaborador como um ser humano em primeiro lugar, não pensando apenas nos lucros da organização, no processo e no produto. A liderança contempla o bem-estar e a qualidade de vida dos funcionários.

Chiavenato (2006, p.18) conceitua liderança como:

A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, seja nas empresas, seja em cada um de seus departamentos. Ela é essencial em todas as funções da Administração: o administrador precisa conhecer a natureza humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar.

A liderança tornou-se essencial nas organizações, desde os setores mais baixos até o mais alto escalão. Conhecendo melhor cada pessoa, suas necessidades e perspectivas, a organização obtém um retorno positivo.

O Modelo de Fiedler, apresentado por Fred Fiedler por volta de 1960, indicava que “o desempenho eficaz do grupo depende do ajuste adequado entre o estilo do líder e o grau em que a situação propicia controle e influência do líder”. (ROBBINS 2001, p.385). Ou seja, a atuação da equipe resulta da combinação do estilo do líder e da sua autonomia naquela situação.

Na visão de Drucker (1996), numa análise feita sobre os líderes, seus papéis, suas metas e desempenhos, o autor concluiu que os líderes podem existir, mas a liderança por sua vez pode ser aprendida e que não se encaixa em termos de liderança características como personalidade, estilo e traços.

Segundo Robbins (2000), a liderança pode ser manifestada de diferentes maneiras, como transacional, em que os líderes direcionam seus seguidores para as metas estabelecidas; em

transformacional, pela qual os líderes cativam seus seguidores e pela liderança carismática, em que os seguidores por conta própria agem seguindo os passos do líder que é considerado um exemplo a ser seguido.

Comparando os dois estilos de liderar, masculino e feminino, nota-se que a disparidade que existe está concentrada na democracia que as mulheres exercem, ao permitir a participação dos seus seguidores no poder de decisão, aumentando assim a autoestima de todos. Para Robbins (2001, p. 413), as mulheres, “preferem liderar pela inclusão e recorrem ao seu carisma, experiência, contatos e habilidades interpessoais para influenciar os outros”. Em contrapartida, os homens têm atributos de comando e autoridade, agindo de maneira mais formal.

Segundo Robbins (2001), homens e mulheres adotam um estilo de liderança com mais semelhanças do que diferenças. O autor evidencia que a característica de líder, independente do gênero, ocorre pela escolha voluntária da profissão e pela seleção feita nas organizações. Pessoas que ocupam profissões semelhantes, como por exemplo, no sistema judiciário ou engenharia civil, apresentam traços em comum indiferente do sexo, bem como aquelas que optam por carreiras gerenciais.

Nesse contexto, Robbins (2001, p. 413), conclui que:

As pessoas com características associadas à liderança – como inteligência, segurança e sociabilidade – tendem a ser tidas como líderes e encorajadas a seguir carreiras nas quais possam exercer liderança. Isto é válido independente do sexo. Do mesmo modo, as organizações tendem a recrutar e promover para altos cargos as pessoas que denotem atributos de liderança.

A mulher, desde sua infância, vai desenvolvendo e moldando sua personalidade de acordo com os atos de sua mãe. O

desenvolvimento interpessoal, sensibilidade, empatia, o compartilhamento e a vontade de ajudar são características desse processo. Segundo Kets de Vries (1997), a menina analisa o comportamento de sua mãe, e começa a adquirir conceitos sobre a vida, modo de agir, pensar, e como consequência desenvolve muito mais cedo um talento maior de relacionamento.

Para Drucker (1996, p.25), as mulheres líderes se possuem características como:

São dotadas de humor e humildade, tratando com igualdade as pessoas nas organizações - sorrindo ao mesmo tempo em que dão pontapés. São honestas em relação as suas próprias fraquezas e sinceras para melhorá-las. Possuem capacidade de respeitar seus adversários aprendendo com eles. São pró-ativas, determinando uma meta clara para seu objetivo...

Verifica-se, também, que a mulher desempenha um papel fundamental em qualquer ambiente social, seja ele organizacional ou não, pois naturalmente consegue se adaptar às mudanças e desempenhar várias tarefas ao mesmo tempo, se preocupando com tudo e com todos, sendo detalhista e atenciosa.

Em uma matéria publicada na Harvard Business Review, Carvalho (2015, p.18) descreve o estilo de liderança de mulheres da atualidade, em que características como, “capacidade de ouvir antes de decidir, engajar equipes e conciliar posições divergentes são atitudes cada vez mais desejáveis nas empresas”. Essas qualidades são encontradas em líderes como, por exemplo Claudia Sender, 40 anos, engenheira química, é a primeira mulher a comandar a TAM, empresa brasileira de transporte aéreo, segundo ela, as mulheres ouvem e aceitam opiniões, sabem convencer de maneira que os colaboradores se comprometem a alcançar os objetivos da empresa não somente pelo salário, mas por motivos próprios, com quais se identificam. Empresas que contam com

mulheres na gestão se sobressaem em comparação a outras empresas, pois as mulheres líderes prezam pela diversidade em um ambiente acessível à troca de conhecimentos que elevam a empresa no mercado. Também exemplifica-se o caso de Elizabeth Farina, 61 anos, economista, diretora-presidente da Unica (União das Indústrias de cana-de-açúcar - que representam 70% da capacidade de produção de etanol e de açúcar do país), enfatiza que harmonizar diferentes ideias sem julgar torna-se um duelo. O conselho em que atua é formado por 23 membros dos maiores produtores que são desde empresas familiares até multinacionais estrangeiras, tradings, petroleiras e cada qual têm suas estratégias e perspectivas. A função de Elizabeth resume-se em encontrar pontos e ideias em comuns para ambas as partes.

Complementando esse tema, Di Martino (2012, p.132) cita grandes organizações estabelecidas no estado do Paraná que desenvolveram políticas e programas voltados para o gênero feminino, como também, a equidade de gêneros que permite à mulher oportunidades e desenvolvimento de carreira, sendo estas:

(...) sejam elas empresas de origem paranaense como o Grupo Boticário, nacionais, como Itaipu Binacional e Petrobras, multinacionais, como Renault do Brasil e Volvo do Brasil, e uma instituição pública, o Sistema FIEP – têm já, há muito tempo, um olhar diferenciado sobre como oportunizar a diversidade no ambiente de trabalho.

A Itaipu Binacional desenvolveu segundo a autora, o Programa Incentivo à Equidade de Gênero, possibilitando às mulheres o avanço em suas carreiras e aos homens proveitos que antes eram apenas das mulheres. Como resultado desse programa, foi criado o Comitê de Gênero; mudanças na estrutura física da organização, melhorando assim as condições de trabalho; aumento da participação feminina nos programas de capacitação e

nas decisões da empresa, dobrando de 10% para 20% a ocupação das mulheres em cargos de chefia. Antes nenhuma mulher ocupava o cargo de diretoria, agora são 3 (1 no Brasil e 2 no Paraguai) entre o total de 12 diretores. Devido a essas mudanças, a Itaipu recebeu o Selo Pró-Equidade de Gênero. Entre as ações desenvolvidas pelo Programa Incentivo à Equidade de Gênero estão, segundo Di Martino (2012), o combate a violência contra as mulheres; apoio as ações de emprego e renda; Casa Abrigo que apoia mulheres e filhos em situação de risco de vida; Centro de Referência e Atendimento para acolher mulheres em caso de violência e também combater o tráfico de mulheres na Tríplice Fronteira que envolve o Brasil, Argentina e Paraguai.

2. CONCLUSÕES

O presente estudo que teve como foco o tema liderança não se prendeu em apenas citar modelos de liderança, papel ou qualidades do líder; buscou destacar dentro desse contexto o gênero feminino e seu estilo de liderar. Para isso, tornou-se fundamental evidenciar a evolução do gênero feminino, mostrar as qualidades e a força dessas mulheres que sempre foram consideradas pela sociedade como sexo frágil e dependentes do sexo masculino.

Para compor o embasamento da pesquisa que teve como objetivo principal descobrir como ocorreu a evolução da liderança feminina nas organizações fez-se necessário o desenvolvimento de objetivos específicos como: o objetivo (a): discorrer sobre a evolução feminina na sociedade após o século XX, segundo a literatura, foi atendido conforme os quadros 1 e 2.

No quadro 1 encontra-se a trajetória da mulher desde o início da historia:

Autores / literatura	Afirmações / conclusões
Hébrard (1994), Coelho (2002), Maluf; Mott (1998).	Os homens tinham o domínio sobre as mulheres, destinando a elas apenas o trabalho doméstico que as limitavam em ser mãe, esposa e dona de casa.
Hébrard (1994).	<p>No abuso do poder, os homens se achavam no direito de vender suas esposas como se fossem mercadorias;</p> <p>A Igreja e o Estado também atribuíam ao marido o direito de punir sua esposa com castigos corporais caso ela o desobedecesse, reprimindo assim os ideais femininos;</p> <p>Para as mulheres, era permitido apenas o aprendizado da culinária, costura, moral, religião e bons costumes.</p>
Bruschini; Unbehaum (2002).	Obedeciam a uma relação de hierarquia entre senhor e serva sendo proibidas de participar do âmbito público.

Quadro 1: Trajetória das mulheres desde o início da história.

Fonte: a autora, 2017.

Dando continuidade a resolução do objetivo (a), no quadro 2 estão expostas as conquistas por elas adquiridas:

Autores / literatura	Afirmações / conclusões
Hébrard (1994).	<p>Em 1848 surgiu o primeiro jornal feminista;</p> <p>Na segunda metade do século XX houve revolta da classe feminina contra o sistema patriarcal, imposições da sociedade, preconceitos e submissão.</p>
Bruschini;	Do século XVIII até o início do século XX, as

Unbehaum (2002).	mulheres conquistaram o direito à educação e ao voto.
Di Martino (2012).	As lutas e conquistas alcançadas pelas mulheres no decorrer da história, foram refletidas nos séculos XX e XXI; No Brasil as mulheres evoluíram em sua formação profissional, grau de escolaridade, participação no mercado de trabalho e na administração da família.
Pinto (2010).	Bertha Lutz lutou pelo direito ao voto que foi conquistado em 1932, com o Novo Código Eleitoral Brasileiro.

Quadro 2: Conquistas adquiridas pelas mulheres segundo a literatura.

Fonte: a autora, 2017.

Toda a trajetória feminina foi marcada por lutas e conquistas. Conquistas que mudaram a história dessas mulheres e permitiram a elas liberdade de escolhas, alcance de ideais e principalmente supremacia.

Alguns exemplos dessas mulheres e suas conquistas foi disposto no quadro 3 a fim de atender o objetivo (b): apresentar mulheres que foram e/ou são líderes:

Líderes	Formação/Função na empresa
Claudia Sender	Engenheira química; Primeira mulher a comandar a TAM - empresa brasileira de transporte aéreo.
Elizabeth Farina	Economista; Diretora-presidente da Única - União das Indústrias de cana-de-açúcar.

Quadro 3: Exemplos de mulheres líderes.

Fonte: a autora, 2017.

Para finalizar o estudo em questão, foi respondido o objetivo (c) descrever quais as contribuições da liderança feminina tanto na sociedade como no ambiente organizacional.

Na sociedade: as mulheres desde o início dos tempos, mesmo sendo proibidas de participar efetivamente da sociedade, sempre colaboraram de maneira efetiva, executando afazeres domésticos, cuidando dos filhos, servindo ao marido. Com o acontecimento da I e II guerra mundial enquanto os homens atuavam em frente de batalhas, as mulheres puderam revelar sua força, substituindo a mão de obra masculina nas indústrias, comércio e se tornando chefes de família. A revolução industrial marcou o início do gênero feminino no mercado de trabalho e atualmente as mulheres contribuem de maneira significativa na renda familiar impulsionado assim a expansão da classe média, a qual reflete de maneira positiva no desenvolvimento da economia, bem como o aumento no nível de escolaridade feminino tem elevado a condição social do país.

No ambiente organizacional: as mulheres têm comportamentos e atitudes cada vez mais desejados pelas organizações, pois entre as 100 empresas consideradas as Melhores Empresas para Trabalhar, as mulheres ocupam 50% dos cargos. Nesse contexto pode-se afirmar que as empresas estão abrindo espaço para aumentar o número de mulheres no seu quadro funcional bem como se adequando para mantê-las.

Após ter descrito como foram atendidos os objetivos da pesquisa, pode-se comprovar que atualmente as mulheres estão de maneira progressiva se equiparando ao gênero masculino. Essa afirmação resulta da constante luta, enfrentada pelas mulheres, em busca de seus direitos e ideais. As objeções ainda existem, como

por exemplo, a desigualdade no valor dos salários. Mas, muitos obstáculos já foram vencidos com a quebra de paradigmas de que a mulher deve ocupar-se apenas com afazeres domésticos, cuidar dos filhos e desenvolver atividades relacionadas ao gênero, como: professora, costureira, enfermeira, assistente social e profissões afins. Atualmente, as mulheres desempenham funções em áreas consideradas de domínio masculino como: oficina mecânica, motorista de transporte, frentista, piloto de avião e muitas outras profissões. Mas, uma conquista importante, encontra-se no fato da mulher ocupar o cargo de gestora que a permite liderar pessoas, inclusive o gênero masculino, mostrando assim toda sua garra, persistência e sensibilidade.

Sendo atendidos de maneira satisfatória todos os objetivos propostos desse trabalho, como recomendação para estudos futuros sobre o tema sugere-se que seja feita uma pesquisa com egressas do curso de Administração de empresas da Faculdade CNEC de Campo Largo para saber qual a porcentagem dessas mulheres ocupam cargos de liderança.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra G. Gênero, democracia e sociedade brasileira. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 2002.

CARDOSO, I. Mulher e Trabalho: Discriminações e barreiras no mercado de trabalho. São Paulo: Cortez. 1980.

CARVALHO, Maria Christina. O estilo da liderança feminina ganha espaço. Harvard Business Review, São Paulo: Segmento, v.93, n.1, p. 18- a 23, fev./mar. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração geral e pública. 6. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

COELHO, Mariana. A evolução do feminismo: subsídios para a sua história. 2 ed. Curitiba: Imprensa Oficial do Paraná, 2002.

DI MARTINO, Mayla. Mulheres, elas fazem historia: experiências profissionais, práticas empresariais e reflexões sobre a liderança feminina. 1ª edição. Curitiba: Posigraf 2012.

DRUCKER, Peter F. O líder do futuro. São Paulo: 10 ed. Futura 1996.

FARHAT, Alfredo. A mulher perante o direito: doutrina, legislação, jurisprudência e formulário. São Paulo: Leud, 1971.

HÉBRARD, Monique. Mulher e Homem: uma aliança de futuro. São Paulo: Paulinas, 1994.

KETS DE VRIES, Manfred F. R. Liderança na empresa – como comportamento dos líderes afeta a cultura interna. São Paulo: Atlas, 1997.

MALUF, Marina; MOTT, Maria Lúcia. Recônditos do mundo feminino. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

MOLLER, Maria Alçada Baptista. GOMES, Jorge Felipe da Silva. Quid Vincit? O impacto da liderança feminina na implicação organizacional. *Análise Psicológica* (2010), 4 (XXVIII): 683-697. 2010. Disponível em: http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312010000400010. Acesso em 21 de janeiro de 2017.

ONU BR. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/apenas5doscargosdechefiasaooocupadospormulheresafirmanovorelatoriodaoit/>. Acesso em 26 de agosto de 2016.

PIMENTEL, Sílvia; PIOVESAN, Flávia. Mulher, Democracia e Desenvolvimento. *Revista Jurídica Consulex*. Ano XV, nº 338, 2011.

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rsocp/v18n36/03.pdf>>. Acesso em 22 de agosto de 2016.

ROBBINS, Stephen Paul. Administração: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2001.



Faculdade CNEC
Campo Largo

www.faculdadecampolargo.cneec.br