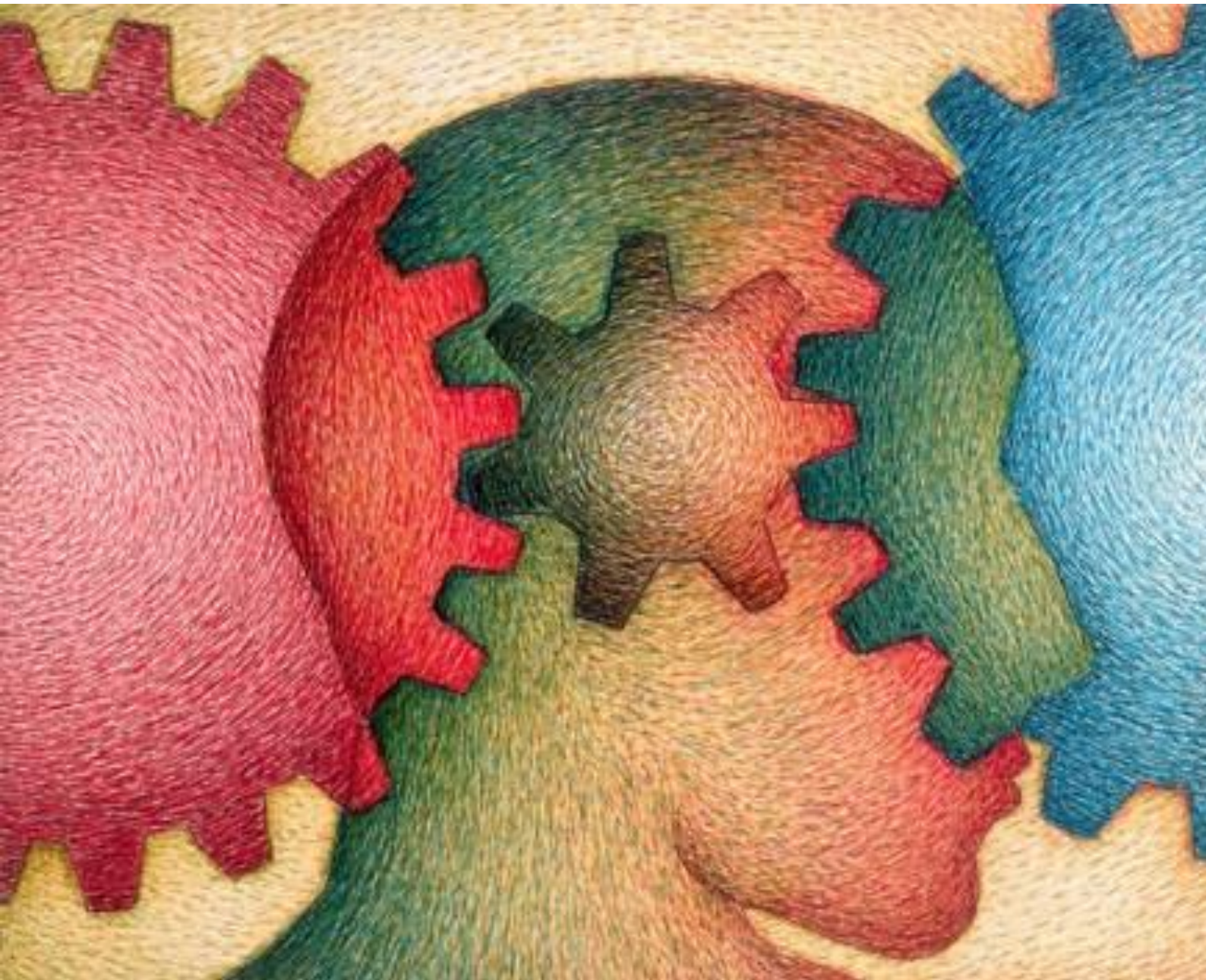


ISSN 2318-2393

REVISTA INTERDISCIPLINAR DE ESTUDOS
CONTEMPORÂNEOS

RIEC – FANS

FACULDADE DE NOVA SERRANA
FUNDAÇÃO EDUCACIONAL FAUSTO PINTO
DA FONSECA



1ª VOLUME – Jan./Julho – EDIÇÃO 3 – 2014

Revista Interdisciplinar de Estudos Contemporâneos

ISSN 2318-2393



Fundação Educacional Fausto Pinto da Fonseca
Faculdade de Nova Serrana

Vol. 01
Janeiro a Julho
Edição III
2014

EXPEDIENTE

REVISTA INTERDISCIPLINAR DE ESTUDOS CONTEMPORÂNEOS

ISSN 2318-2393

Faculdade de Nova Serrana
Fundação Educacional Fausto Pinto da Fonseca

COMISSÃO DE ELABORAÇÃO

Presidente da Fund. Educ. Fausto Pinto da Fonseca
Adm. Geraldo Fonseca Saldanha da Silva

Diretora Executiva da FANS
Profa. Ma. Ana Cláudia Azevedo

Diretor Acadêmico da FANS
Prof. Me. Gustavo Tomaz de Almeida

Coordenadora de Pesquisa e Extensão
Bel. Franciane Machado Lamóia

Gerente Administrativa
Adm. Vanusa Aparecida Azevedo

Coordenadora do Curso de Ciências Contábeis
Profa. Jordana de Freitas Bueno

Coordenador do Curso de Administração
Prof. Fábio Fonseca Saldanha

Secretárias Acadêmicas
Adm. Janaíne Conceição Campos
Tec. Patrícia Ketterman

Equipe Editorial da RIEC
Profa. Ms. Flávia Aparecida Soares
Prof. Ms. Luiz Paulo Ribeiro

Obs.: A editoração da RIEC é uma das atividades executadas entre os entes já elencados em parceria com os Núcleos docentes Estruturantes dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Psicologia, Pedagogia e Tecnólogo em Produção do Vestuário com ênfase em Calçados da Faculdade de Nova Serrana. A autenticidade dos textos é de responsabilidade de seus autores, conforme critérios assumidos no momento da submissão.

APRESENTAÇÃO

A leitura, no Brasil, ainda é algo que infelizmente não engloba uma grande massa da população. A escrita, então, muito menos. Assim, é imprescindível aqueles que a admiram e têm domínio de escrita compartilhar *seus saberes* aos demais, enchendo - lhes o espírito de sabedoria, através do conhecimento que transforma e edifica a vida humana. Pensando, pois, em contribuir para a propagação da leitura nos dias atuais, é que surge a RIEC, primeiramente sonho, e, depois concretização e realização disseminadas entre a comunidade acadêmica da Faculdade de Nova Serrana e aos diversos leitores que se rendem ao magnífico mundo da leitura. É nesse viés que lançamos a 3ª edição da RIEC.

Como é de costume, explicamos a capa dessa edição e o que impulsionou a sua escolha. A capa desta edição traz três engrenagens que se sobrepõem à uma cabeça humana, que quis representar os engendramentos e processos relacionados às ciências da gestão, principalmente às áreas tecnológicas, contábil e administrativa. A cabeça ao fundo marca o envolvimento dos seres humanos com a gestão que tem sua origem na subjetividade e na racionalidade dos indivíduos. As máquinas, os cálculos inicialmente são ideias que “brotam” no psiquismo humano para o enfrentamento das vicissitudes do cotidiano.

A RIEC traz nessa edição artigos de professores, pesquisados e também de membros do corpo discente da FANS.

O artigo de Ribeiro et al. aborda a evolução e os benefícios da avaliação de desempenho do corpo docente de uma Instituição de Ensino Superior do interior de Minas Gerais através de uma pesquisa descritiva e documental.

Já, o artigo de Soares faz uma análise da obra de Graciliano Ramos, *Vidas Secas* e contribui para o enriquecimento da leitura e letramento literários.

Pimenta et al. em seu ensaio aborda o tema formação do custo e sua importância para a tomada de decisão no dia a dia das organizações, diferenciando cada conceito de formação de custos.

No ensaio de Lopes, a autora aborda o tema comportamento humano no trabalho, e levanta a discussões sobre a possibilidade de mudança no comportamento das pessoas no ambiente organizacional através das técnicas comportamentais.

Para finalizar, desejamos a todos uma ótima leitura.

Flávia Aparecida Soares
Luiz Paulo Ribeiro



SUMÁRIO

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR: um breve estudo descritivo e documental sobre o corpo docente do curso de ciências contábeis de uma instituição de ensino superior do interior mineiro....	6
VIDAS SECAS, DE GRACILIANO RAMOS: Uma análise além dos limites das palavras	14
A ABORDAGEM PRÁTICA DAS DEFINIÇÕES E CONCEITOS NA FORMAÇÃO DO CUSTO.....	23
COMPORTAMENTO HUMANO NO TRABALHO	32

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR: um breve estudo descritivo e documental sobre o corpo docente do curso de ciências contábeis de uma instituição de ensino superior do interior mineiro

Carla Heloísa Alves Silva¹

Denise Aparecida Lima¹

Pollyanna Campos Carneiro Coutinho¹

Luiz Paulo Ribeiro²

RESUMO

Frente às novas demandas apresentadas pela sociedade, em que o conhecimento passa a ser vislumbrado como uma ferramenta que proporciona vantagem competitiva, este artigo tem por objetivo analisar e identificar as formas de avaliação de desempenho para as Instituições de Ensino Superior, com o foco em um breve estudo de caso sobre o que acontece em um curso de ciências contábeis de uma faculdade do interior de Minas Gerais. A metodologia utilizada nesta pesquisa tem caráter descritivo e documental, utilizando abordagem quantitativa e qualitativa para a análise dos dados. Os resultados permitem concluir que a Instituição de Ensino estudada aprimorou o método de avaliação do corpo docente, acrescentando questões qualitativas e tentando alcançar os desejos dos alunos, comunidade acadêmica e dos anseios da Instituição.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho, Ensino Superior, Métodos de Avaliação de Desempenho.

ABSTRACT

Facing new demands from society, where knowledge starts being envisioned as a tool that provides competitive advantage, this article has the goal of analyzing and identifying ways of evaluating performance for Higher Education Institutions. The methodology used in this research is descriptive, using a quantitative approach to data analysis. The results show that it is crucial to evaluate the performance of teachers, in order to obtain the perception of students investigated, thus verifying if the teachers have the ability to teach the subjects and also clarify the institution about the performance of teachers.

Keywords: Performance Evaluation, Higher Education, Performance Evaluation Methods.

INTRODUÇÃO

Segundo Rocha (1999) qualquer atividade profissional deve ser avaliada e reconhecida. A carreira do serviço docente não deve ser alheia a esta necessidade e como tal é importante que se definam as regras de avaliação do desempenho do docente.

¹ Graduanda em Ciências Contábeis.

² Psicólogo, Mestre em Promoção da Saúde e Prevenção da Violência, Doutorando em Educação pela UFMG. Orientador desta pesquisa.



A expressão "avaliação do desempenho", apesar de eventualmente sugerir a idéia de um processo visto de fora, com um sentido controlador e fiscalizador não é verdade. A avaliação permite por um lado revelar prestações positivas e inovadoras por parte do docente, e por outro chamar a atenção para situações a corrigir.

Para formar cidadãos conscientes e preparados para o mercado, é indispensável que as instituições de ensino tenham em seu corpo docente profissionais capacitados e que sejam desenvolvedores do conhecimento para a formação profissional de seus discentes.

Para que aconteça essa formação é necessário desenvolver processos e planejamentos estratégicos de aplicação no corpo docente para que possam ser avaliados seus desempenhos. A organização institucional tem primeiramente que estabelecer diretrizes de como deve chegar a eles às informações necessárias para uma avaliação, e de como será feito os ajustes necessários.

Para tanto os objetivos específicos deste artigo perpassam a compreensão do processo de avaliação docente, analisando os desafios do processo avaliativo no ensino superior e correlacionando o processo de avaliação do desempenho docente utilizado numa Instituição.

Por fim, visa-se contribuir para o desenvolvimento científico sobre o tema investigado, com base na colocação apresentada por Sarlabous (1999) que comenta a importância da avaliação do desempenho do docente como uma valiosa ferramenta para o aperfeiçoamento do trabalho acadêmico, bem como dos docentes, além de contribuir com os objetivos da instituição em que atuam.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO APLICADA À PROFESSORES

Desde o fim do século XX e início do século XXI, tenta-se a implantação de avaliações educacionais de desempenho nas Instituições de Ensino Superior. Estas avaliações têm como função principal a busca da qualidade nas atividades acadêmicas e afins, como a pesquisa e extensão.

Segundo Dias et al. (2006), no Brasil em 1987, a Universidade Brasília – UnB – foi a primeira Instituição de Ensino Superior a organizar seu processo interno de auto-avaliação. Seguida em 1988 pela Universidade Federal do Paraná (UFPR) e no mesmo ano pela Universidade de São Paulo – USP.

Ainda com base em Dias et al. (2006) a importância da implantação desses sistemas de auto-avaliação é que eles permitem identificar os pontos fortes e fracos da instituição de ensino e, conseqüentemente, monitorizar as mudanças ao longo do tempo, sendo a monitorização impossível sem indicadores de desempenho. A avaliação de desempenho tem por objetivo precípua dar um *feedback* para tomada de decisões.

De acordo com as primeiras definições, a avaliação de desempenho educacional trata do processo de determinar em que medida os objetivos educacionais estão, efetivamente, sendo atingidos, considerando os cursos de graduação da instituição, identificando as condições de ensino



oferecidas aos estudantes, em especial as relativas ao perfil do corpo docente, e também as instalações físicas e à organização didático-pedagógica.

É necessário que sejam recolhidos dados, repetidamente ao longo do tempo, sobre o desempenho do discente relacionado ao professor. Esse desempenho refere-se à demonstração duma habilidade, aptidão, capacidade ou conhecimento num determinado tempo, tal é realizado usualmente através de testes padronizados como um questionário virtual ou programa de desenvolvimento dos alunos.

É possível identificar quatro “usos” da avaliação de desempenho: o instrumental, conceitual, o de substituição e o de legitimação. O primeiro está associado à ação; o segundo ao melhor entendimento dos fenômenos e dos sistemas; o terceiro está associado à sinalização de que algo está a ser feito diante um problema, através da avaliação; finalmente o mais comum, o de legitimação, quando os dados ou resultados são usados seletivamente para fundamentar publicamente uma decisão tomada (FERRÃO, 2012).

Deve-se lembrar que os indicadores de avaliação devem ser adequados às especificidades de cada instituição e às diferentes áreas de conhecimento, e que é preciso utilizar esquemas de compreensão global, ou seja, por pessoas vinculadas ou não à instituição.

Portanto, cada Instituição de Educação Superior, pública ou privada, constituirá uma Comissão Própria de Avaliação (CPA), com as atribuições de condução dos processos de avaliação internos da instituição, de sistematização e de prestação de informações solicitadas pelo Ministério da Educação – MEC.

Em um mundo globalizado e competitivo em que a tomada de decisão dos diretores acadêmicos é exigida a todo o momento, o aperfeiçoamento e controle do negócio são fundamentais para qualquer instituição de ensino. Há vários motivos para que seja implantadas medidas de avaliação de desempenho em uma organização, como, por exemplo, a competitividade do mercado (concorrência), a busca na qualidade do ensino dos discentes exige cada vez mais qualificação dos docentes.

As organizações de ensino devem ter agilidade, flexibilidade e competência ao processo de comunicação e tomada de decisão, tarefa não tão fácil como possa parecer, devido às constantes mutações existentes dentro de um órgão institucional.

Para Corrêa (2010), uma organização, ao adotar um modelo de avaliação de desempenho organizacional, deve se preocupar se o modelo proposto responde às seguintes perguntas: “para quê”; “para quem”; “o quê”; “como”; “quem” e “quando”. Essas indagações auxiliarão na compreensão da finalidade das dimensões e dos conjuntos de indicadores sugeridos, bem como definirão quem os usará, qual o conteúdo, quais os passos de desenvolvimento e de implantação e qual a frequência da aplicação. Além disso, a avaliação de desempenho organizacional deve incluir as variáveis e dimensões que causam algum efeito no alcance dos objetivos fixados no planejamento estratégico.



Desse modo, a avaliação de desempenho deve refletir uma relação de causa e efeito, ou seja, o resultado de uma avaliação não deve ter implicação em uma área específica da organização, mas no processo de interação entre as áreas organizacionais. A representação das relações de causa e efeito entre os objetivos pode ser realizada por meio do mapa estratégico.

Avaliar é uma constante em nossas atividades na contemporaneidade. Frequentemente somos instados a avaliar a nossa relação com companheiros conjugais, com os fornecedores de bens e serviços, o desempenho de estudantes, o cumprimento de promessas de políticos, nossas aspirações e projeto de vida entre outros. Assim como ocorre no cotidiano, as organizações também se deparam com a necessidade de avaliar as pessoas que constituem sua força de trabalho, ou seja, seu capital humano. (CHIAVENATO, 2000, p. 210).

Todavia pode-se observar que a avaliação está explicitamente ligada a pessoa que ocupa determinado cargo, cabe a esta pessoa o comprometimento, habilidade, satisfação para exercer a função. Com a avaliação de desempenho dos docentes será também de valia para fornecer subsídios fundamentais para a gestão da organização.

Lucena (1992) reflete que as organizações estão empenhadas em tornar o desempenho humano mais “eficaz na obtenção de resultados” com vistas ao “aumento da produtividade, objetivando o retorno rentável e a participação no sucesso do negócio” (p. 15). A autora também afirma que este processo avaliativo deve ser capaz de desenhar um perfil qualitativo dos colaboradores, alinhado com suas respectivas funções e responsabilidades.

Como ocorre nas demais organizações, a avaliação do desempenho do docente é decisiva para a instituição de ensino, visto que fornece subsídios relativos ao nível de satisfação de uma das seis vertentes de seu principal negócio, a saber, a educação. Ressalta-se que outros vieses também precisam ser avaliados, tais como a estrutura física e o corpo técnico administrativo, uma vez que na sua totalidade podem fornecer indícios sobre o nível de qualidade da instituição bem como da satisfação de seus alunos para com os serviços prestados.

No que diz respeito ao ensino superior, a avaliação de desempenho docente é preconizada no Brasil pelo Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior – SINAIS, instituído pela Lei 10.861/2004, quando estabelece para todas as instituições de ensino superior a implantação de uma Comissão Permanente de Avaliação – CPA a fim de conduzir os processos de avaliação interno, incluindo-se aqueles relativos à avaliação do professor.

No entanto, independente dos preceitos legais a prática da avaliação está atrelada ao discurso pedagógico adaptado pela instituição, isto é, uma concepção de docência como meramente transmissão de conteúdos ou como uma possibilidade de estímulo à reflexão crítica e inovadora. “Resta saber qual é o posicionamento da instituição que resolve utilizar a avaliação do desempenho docente e quais são suas reais finalidades para sua prática” (COSTA, 2007, p.31).

Para Reifschneider (2008) a avaliação de desempenho docente pode ter uma concepção formativa que busca a melhora de desempenho futuro ou a concepção somativa em que se avalia



o passado. Estas funções dicotômicas que os processos avaliativos adotam é uma constante fonte de discordância na literatura, fazendo-se necessário verificar suas concepções.

A avaliação somativa preocupa-se na mensuração do desempenho passado dos professores, buscando averiguar os resultados alcançados com o seu trabalho, fundamentando-se na lógica controladora da prestação de contas, visando buscar informações que justifiquem as tomadas de decisão de uma gestão eficientista no tocante às promoções, bônus etc. Neste caso, o docente não participa na definição dos parâmetros avaliativos, cabendo-lhe a responsabilidade de implementar melhorias a partir dos resultados alcançados (COSTA, 2007).

Já a concepção formativa da avaliação busca promover a aprendizagem do aluno, do professor e da instituição, todos os protagonistas do processo educativo avaliando visando o crescimento coletivo e individual. O aluno avalia o que aprendeu e o que ainda necessita aprender, para que a instituição providencie os meios necessários para isso. Já que o foco desta avaliação é a aprendizagem, o docente busca constantemente meios de implementar uma práxis pedagógica que atenda às necessidades dos discentes, promovendo o crescimento da instituição como um todo, pois a avaliação não será considerada apenas um preenchimento mecânico de questionários, mas um instrumento de retroalimentação com vistas ao crescimento de todos os atores envolvidos no processo (COSTA, 2007).

Rocha (1999) explica que a avaliação de desempenho "consiste na sistemática apreciação do comportamento do indivíduo na função que ocupa suportada por uma análise objetiva do comportamento da pessoa no trabalho, e comunicação ao mesmo do resultado" (p. 49).

Segundo Pinto e Oliveira (2004) os principais beneficiados com o sistema de avaliação do desempenho dos docentes são: a instituição de ensino superior, ao estabelecer mecanismos que garantam a qualidade no ensino e promovam a sua melhoria; o docente, o método de avaliação do desempenho garante igualdade na avaliação, garante ainda a inclusão de fatores que vão além da docência e que normalmente não são tidos em consideração e os alunos que além dos dois pontos anteriores, acabam por serem os principais beneficiados (melhor ensino, reforço da qualidade e docentes mais motivados).

Para Rocha (1999), a avaliação deve ser sempre que possível quantificável e procurar identificar os pontos fortes e pontos fracos do desempenho. Além destes aspectos é conveniente estabelecer metas (objetivos) que sirvam de referência. Os objetivos devem ser realistas e alcançáveis, devem ainda ser revistos periodicamente e serem do conhecimento público.

Clareza, organização, cumprimento de horários, diversificação de atividades, domínio da turma, contextualização dos conteúdos ministrados, relacionamento professor/aluno, são alguns dos pontos que deverão ser avaliados no desempenho do corpo docente.

Pinto e Oliveira (2004) ressaltam que além dos pontos citados acima outros critérios que devem ser avaliados no corpo docente são publicações de artigos como autor ou co-autor, produção de monográficas como autor ou convidado, apresentação de projetos de investigação e desenvolvimento, orientação ou participação em projetos inovadores (ex. orientação de teses).

Cada faculdade deve consagrar a progressão contínua do docente, incentivando-o a atualizar-se e a melhorar continuamente as suas competências e conhecimentos, atendendo aos princípios que o MEC/INEP coloca como produtividade aos docentes.

Na realidade a adequação das qualificações e dos níveis de desempenho do corpo docente depende, em grande parte, a qualidade, a eficácia e a eficiência das missões que a uma instituição de ensino superior estão confiadas pela sociedade.

Contudo, pode-se concluir que o docente universitário, cultivando uma tradição de liderança na construção do saber, sempre fez, ainda que não formalmente, reflexões contínuas, sobre o seu desempenho. Como um profissional consciente, ao desenvolver o seu trabalho, só poderá rever-se nele se, durante e após cada etapa da sua realização, fizer uma pausa para refletir sobre o que, estando mal, tem que ser alterado e sobre o que, estando bem, pode ainda ser melhorado.

Alguns métodos de avaliação propostos que contribuem para melhorar o desempenho organizacional das instituições de ensino, para que se agreguem valores nos serviços oferecidos podem ser: por escalas gráficas, por escolha forçada, por lista de avaliação, por incidentes críticos e por objetivos.

Escala Gráfica é o método de avaliação de desempenho mais utilizado. Segundo Chiavenato (1999), o método das escalas gráficas avalia o desempenho das pessoas através de fatores de avaliação previamente definidos e graduados. Ele afirma também que é um método baseado em uma tabela de dupla entrada: nas linhas estão os fatores de avaliação e nas colunas estão os graus de avaliação do desempenho.

Escolha Forçada é o método que força o avaliador a avaliar o funcionário por intermédio de afirmações. Chiavenato (1999), afirma que o método de Escolha Forçada consiste em avaliar o desempenho das pessoas através de blocos de frases descritivas que focalizam determinados aspectos do comportamento. O avaliador deve escolher forçosamente apenas uma ou duas frases em cada bloco que mais se aplicam ao desempenho do funcionário avaliado.

Método dos Incidentes Críticos é um método de avaliação de desempenho bastante simples. Segundo Chiavenato (1999), esse método se baseia nas características extremas (incidentes críticos) que representam desempenhos altamente positivos (sucesso) ou altamente negativos (fracasso). Ele afirma também que, o método não se preocupa com o desempenho normal, mas com desempenho positivos ou negativos excepcionais. Cada fator de avaliação do desempenho é transformado em incidente crítico ou excepcional, para avaliar os pontos fortes e os pontos fracos de cada empregado.

Lista de Verificação é considerada o método tradicional na avaliação de desempenho. Para Chiavenato (1999), esse método é baseado em uma relação de fatores de avaliação a serem considerados *check-lists* a respeito de cada empregado. Cada um desses fatores de desempenho recebe uma avaliação quantitativa. Vejamos agora os métodos de Avaliação por Objetivos e Avaliação 360 graus. Esses métodos são considerados os diferenciados dos demais, pois são métodos mais modernos e sofisticados.



Avaliação por Objetivos está profundamente relacionado ao modelo de administração por objetivos. É um método no qual o superior (o chefe) e o subordinado (o operário) identificam, juntos, os objetivos a serem atingidos pelo funcionário em um determinado período de tempo. Nesse método permite um acompanhamento periódico dos resultados alcançados e os anteriormente fixados e a identificação das providências necessárias para o próximo período.

PERCURSO METODOLÓGICO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

No que se refere à metodologia, esta pesquisa se caracteriza como descritiva e documental. Andrade (2005, p. 124) relata que nestas pesquisas “os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles, fazendo isso a partir de registros pre-existentes, como fichas, documentos etc.”. Assim este estudo classifica-se como descritivo, uma vez que busca descrever e analisar a avaliação de desempenho dos docentes de uma instituição do interior de Minas Gerais, a qual para realização da avaliação é adotada a estratégia de levantamento de dados, assim, pretendeu-se descobrir a opinião dos discentes a cerca dos seus docentes, quanto ao compromisso, domínio de conteúdo e atribuições das disciplinas ministradas pelos mesmos.

A instituição pesquisada foi fundada em novembro de 2000, tendo como objetivo atender as necessidades locais e regionais, no que se refere ao Ensino Superior Pesquisa e Extensão. Uma instituição séria e compromissada com as exigências do MEC e com as demandas sociais do município em que se localiza, assim como a sua região. Oferece os cursos de Administração desde 2001, Ciências Contábeis desde 2007 e superior em Tecnologia do Vestuário desde 2011 além de cursos de pós graduação, atividades de extensão e pesquisa fortalecendo cada dia mais o vínculo com a comunidade através da formação de cidadãos proativos e empreendedores capazes de transformar o meio em que atuam de forma construtiva e assertiva.

A avaliação do corpo docente da faculdade estudada teve seu início no 1º semestre do ano de 2010, sendo repetida semestralmente a partir desta data, buscando melhorias no sistema educacional. O QUADRO 01 trata do formato da avaliação, número de pessoas avaliadas, quantidade de perguntas do corpo docente da instituição.

QUADRO 01: Formato das Avaliações de Desempenho na Instituição de Ensino pesquisada, de 2010 a 2013, por semestre

Ano	Semestr e	Formato	Nº questões
2010	1º	Questionário fechado em escalas gráficas, somente avaliava o corpo docente	19
2011	2º	Questionário fechado em escalas gráficas, somente avaliava	19

		o corpo docente	
2011	1º	Questionário fechado em escalas gráficas, somente avaliava o corpo docente	19
2011	2º	Questionário fechado em escalas gráficas, somente avaliava o corpo docente	19
2012	1º	Avaliação foi qualitativa e quantitativa, avaliava a coordenação do curso e o corpo docente com uso do método escala gráfica de 1 a 5	13
2012	2º	Avaliação foi qualitativa e quantitativa, avaliava a coordenação do curso e o corpo docente com uso do método escala gráfica de 1 a 5, intervenção de apoio ao aluno após avaliação, informatizado por internet e formulário eletrônico	12
2013	1º	Avaliação foi qualitativa e quantitativa, avaliava a coordenação do curso e o corpo docente com uso do método escala gráfica de 1 a 5, intervenção de apoio ao aluno após avaliação, informatizado por internet e formulário eletrônico	11
2013	2º	Avaliação foi qualitativa e quantitativa, avaliava a coordenação do curso e o corpo docente com uso do método escala gráfica de 1 a 5, intervenção de apoio ao aluno após avaliação, informatizado por internet e formulário eletrônico, avaliação da direção e reuniões com líderes de turma antes que a avaliação fosse aplicada	11

Nota-se que o objetivo principal da avaliação é mapear o desempenho acadêmico dos professores da instituição, tendo como foco o levantamento dos pontos fortes e dos pontos a melhorar, estabelecendo um plano de ação que favoreça a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela instituição.

Inicialmente, nota-se que nas primeiras avaliações, a forma de avaliação quantitativa utilizada pela instituição restringia e apenas quantificava a opinião do aluno, porém, com a adesão do formato qualitativo o aluno interage mais com as questões propostas na avaliação dos docentes, principalmente com a nova forma que foi estabelecida no 2º período de 2013 que propõe uma reunião com os líderes de turma antes da avaliação dos discentes.

Observando os dados do QUADRO 01 nota-se uma diminuição significativa no número de questões propostas na avaliação, provavelmente devido os questionamentos serem parecidos ou não terem correlação para o que se pretende avaliar. Tal fato aponta para uma aprimoração do método de avaliação apreendido nesta instituição.

Por sua vez, a fim de acompanhar o impacto da avaliação de desempenho na atividade docente, foram escolhidos quatro docentes que estiveram na faculdade estudada nas últimas seis avaliações a fim de verificar o impacto desta no rendimento acadêmico (QUADRO 02 e GRAF. 01).

Quadro 02: Evolução dos docentes diante das avaliações de desempenho entre 2010 e 2013.

1º/2010 2º/2010 1º/2011 2º/2011 1º/2012 2º/2012 1º/2013 2º/2013

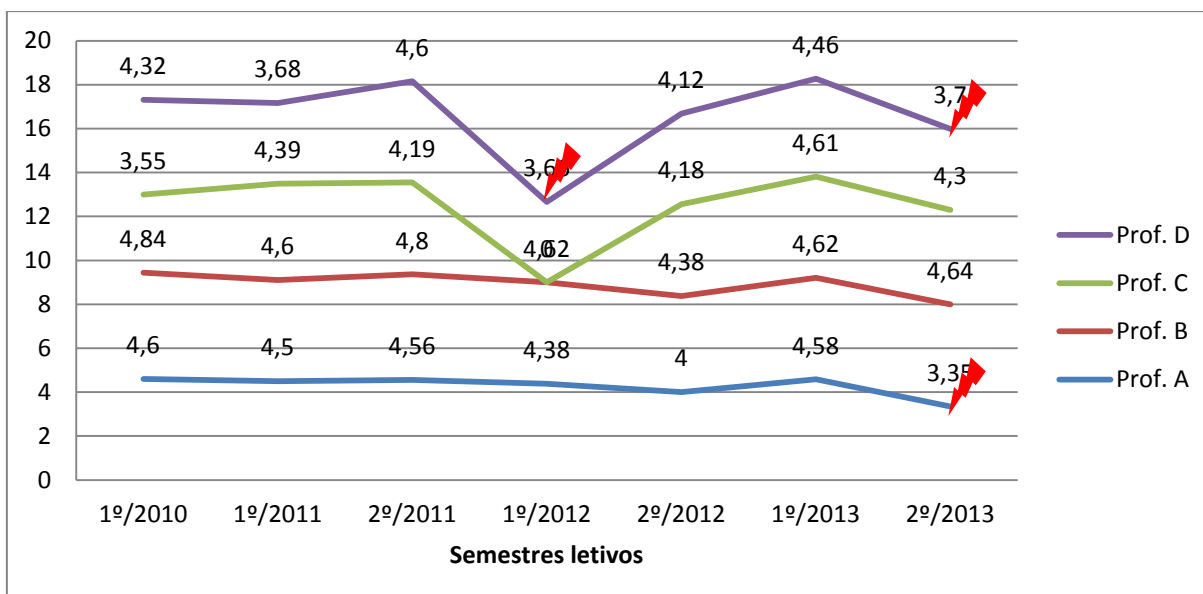
Prof. A	4,60	Não houve apuração	4,50	4,56	4,38	4,00	4,58	3,35
Prof. B	4,84		4,60	4,80	4,62	4,38	4,62	4,64
Prof.C	3,55		4,39	4,19	*	4,18	4,61	4,30
Prof.D	4,32		3,68	4,60	3,66	4,12	4,46	3,70

*Docente não avaliado devido ao período de licença remunerada.

Fonte: arquivos da referida faculdade.

Em 2013, ocorreu um avanço expressivo na forma de avaliação da instituição, apresentando novos pontos em seu formato conseguindo assim, uma melhoria na avaliação do docente e uma maior interação com os discentes. Unindo os dois lados fundamentais da instituição o docente e o discente em um objetivo comum, formar profissionais capacitados e preparados para o mercado de trabalho.

Gráfico 01: Evolução do desempenho acadêmico de quatro docentes do Curso de Ciências Contábeis da Instituição pesquisada, de 2010 a 2013.



Fonte: arquivos da referida faculdade.

Observando a evolução do desempenho dos professores nota-se que há certa fluência na obtenção de notas, sendo que quando há discrepância entre as notas e abaixamento no rendimento do docente, medidas interventivas são tomadas como entrevista diagnóstica com o docente e a turma, proposição de novas formas de exposição do conteúdo e didática, além da ênfase na capacitação permanente do professor.

No Gráfico tal ação foi demarcada com o símbolo de um relâmpago, e nota-se que, no caso do prof. A, após a referida intervenção notou-se melhora no processo de ensino-aprendizagem, impactando positivamente no rendimento do mesmo. Conforme indicado pelo gráfico, no segundo semestre de 2013 há novamente a necessidade de intervenção, tais



não foram efetuadas ainda devido a necessidade de avaliação afundo do problema/questão apontada pela avaliação de desempenho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O norte desta pesquisa foi mostrar a importância da avaliação de desempenho dos docentes, com a percepção dos discentes, quanto aos métodos de ensino utilizados para lecionar e o modelo de avaliação utilizado.

A presente pesquisa teve por objetivo analisar a evolução e os benefícios da avaliação de desempenho dos docentes realizada pelos alunos do curso de graduação em Ciências Contábeis de uma faculdade no interior de Minas Gerais entre os anos de 2010 a 2013.

No decorrer dos anos pode-se perceber uma melhoria na avaliação do desempenho do docente da Faculdade de Nova Serrana (FANS) e uma maior interação com os discentes. Houve uma união dos dois lados fundamentais da instituição, na qual o docente e o discente tem um objetivo comum, formar profissionais capacitados e preparados para o mercado de trabalho.

Contudo os resultados apresentados são necessários mas não concludentes para o levantamento dos pontos fortes e dos pontos a melhorar, estabelecendo um plano de ação que favoreça a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela instituição, carecendo de mais averiguações sobre o assunto e sobre a temática.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 7.ed. São Paulo. Editora Atlas, 2005.

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

_____. **Introdução à teoria geral da administração**. 6 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CORRÊA, Hamilton Luiz; GALVÃO, Henrique Martins; ALVES, José Luiz. Avaliação de Desempenho. **Revista de Administração da UFAM**, v. 4, n. 3, p.425, abr., 2011.

COSTA, Janine de Lucena. **E Agora? Quem me Avalia é o Aluno. Um Estudo sobre a Avaliação do Desempenho Docente**. 2007. Dissertação – Mestrado em Educação, Universidade de Brasília.

DIAS, Carmem Lúcia; HORIZUELA et al. Políticas **para Avaliação da Qualidade do Ensino Superior no Brasil: um balanço crítico**, 2006. Artigo Acadêmico – Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302012000200007&lang=pt>.

FANS. Faculdade de Nova Serrana. Histórico. (2013). Disponível em:
<<http://www.fanserrana.com.br/pg.php?id=4>> Acesso em: 20 de setembro de 2013.

FERRÃO, Maria Eugênia. **Avaliação Educacional e Modelos de Valor Acrescentado: Tópicos de Reflexão**, 2012. Artigo Acadêmico – Disponível em:
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022006000300002&lang=pt>

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Avaliação de desempenho**. São Paulo. Editora Atlas, 1992.

PINTO, João Paulo; OLIVEIRA, Elizabeth Real. **Métodos de Avaliação do Desempenho dos Docentes Universitários**, 2004. Artigo Acadêmico - Disponível em:
<<http://www.snesup.pt/htmls/EEZyulpzyyzMMnYSpK.shtml>>. Acesso em: 07 de agosto de 2013.

REIFSCHNEIDER, Marina Becker. Considerações sobre Avaliação de Desempenho. **Ensaio: Avaliação Política Pública em Educação**, Rio de Janeiro, v.16, n.56, p.47-58, jan/mar.2008.

ROCHA, J. A. Oliveira. **Gestão de Recursos Humanos**. Editora Presença, 1999.

SARLABOUS, O.N. Esquema para La evaluación Del desempeño Del profesor universitario pertinente a La dirección por objetivos y complementário al sistema evaluación vigente. **Revista IGLU**, v. 2, n. 15, p. 115-134, out.,1999.

VIDAS SECAS, DE GRACILIANO RAMOS: Uma análise além dos limites das palavras

Flávia Aparecida Soares³

RESUMO

Este trabalho apresenta aos leitores uma análise de: *Vidas Secas*, de Graciliano Ramos, à luz da Linguística Textual e do Letramento Literário permitindo-lhes vislumbrar o contexto comunicativo da obra em sentido estrito bem como em sentido ampliado. A escolha da obra para análise deve-se ao fato de sua leitura ter sido proposta aos estudantes do 3º ano Ensino Médio de uma escola pública a qual a pesquisadora atua como professora de Língua Portuguesa. O trabalho justifica-se ainda pela necessidade cada vez mais constante de despertar nos alunos do Ensino Médio, o interesse pela leitura de clássicos literários bem como o aprofundamento da leitura e compreensão do gênero. Salienta-se também que para que o Letramento Literário realmente aconteça é imprescindível ao professor a (re)leitura dos textos trabalhados com os alunos em sala de aula, pois, somente assim ter-se-á alunos verdadeiramente leitores do mundo em que vivem. Salienta-se, contudo que a pesquisa mais do que respostas, levanta questionamentos e aponta sugestões para que o Letramento Literário realmente aconteça.

Palavras-chave: Contexto estrito; Contexto comunicativo ampliado; Graciliano Ramos; Letramento literário; Linguística Textual; *Vidas Secas*.

INTRODUÇÃO

O presente artigo visa à análise de algumas marcas textuais em torno da obra *Vidas Secas*, de Graciliano Ramos, à luz da Linguística Textual, e abarca também questões relacionadas ao Letramento Literário tendo como objetivo verificar algumas características marcantes na (re)construção dos personagens de *Vidas Secas* tais como: _ os “rostos mudos”, “a secura” de cada um deles, as condições de vida e etc.; e visa mostrar aos leitores que a seca enfrentada pelos personagens no sertão nordestino também se faz característica marcante no interior de cada um deles.

Por fim, espera-se que a pesquisa auxilie os professores do Ensino Médio, no que tange à árdua tarefa de trabalhar com os clássicos literários e com a Literatura em sala de aula.

O trabalho justifica-se também pela necessidade de os professores do Ensino Médio adequarem as aulas de Literatura às necessidades dos alunos, e não apenas como um preparatório para vestibular e/ou ENEM uma vez que os textos literários não são mortos,

³ Mestre em Linguística pela UNIFRAN, (Universidade de Franca) Integrante do Projeto Observatório da Educação, CAPES/UNIFRAN, membro do corpo editorial da revista RIEC, professora de Língua Portuguesa da rede Estadual de ensino de MG, professora de Oratória da FANS (Faculdade de Nova Serrana).



pelo contrário, em enorme quantidade eles expressam muito mais que melodia, pois, ilustram o processo cultural, histórico, político e social de uma nação. Dessa forma, *Vidas Secas* traduz muito mais que a condição de retirantes e a mazela vivida pela família, o texto enuncia acontecimentos que marcaram um período e prenuncia a existência de diversos Fabianos.

Tendo como referência Koch e Travaglia (1990), verifica-se ao longo da leitura e análise da obra que a situação comunicativa interfere na produção e recepção do texto e que esse deve ser compreendido/entendido tanto em sentido estrito e também a partir de uma (re)leitura do contexto sociopolítico e cultural no qual foi/está inserido, ou seja; em um sentido mais amplo.

De acordo com os autores supracitados, o conhecimento de uma situação comunicativa mais ampla possibilita a focalização, que está condicionada às abordagens ou pontos de vistas através dos quais as entidades evocadas no texto passam a ser encaradas, afetando, dessa forma, não apenas as ideias que o autor de um texto quer transmitir; mas também o sentido que os leitores conseguem assimilar. Desse modo um mesmo texto sugere diversas leituras uma vez que o autor não tem controle da subjetividade do leitor que se projeta e se identifica em cada personagem, pois através da leitura os personagens têm vida e características além dos limites das palavras.

Percurso; da Linguística Textual e contribuição para a análise de textos;

Conforme Fávero e Koch (1983), a Linguística Textual que se desenvolveu primeiramente na Europa, em 1960 considerava o texto como objeto de investigação e como uma forma específica de manifestação da linguagem. Nesse momento, a Linguística preocupava-se exclusivamente com a natureza do texto e com os fatores que colaboravam com a sua produção e recepção de forma que houve um percurso de mais de trinta anos, desde que a palavra texto foi utilizada pela primeira vez por Harald Weinrich, autor alemão que define que toda a Linguística é necessariamente “Linguística do Texto” e, sem dúvida, o surgimento dos estudos sobre o texto faz parte de um enorme esforço teórico, com abordagens diferenciadas, de constituição de outra vertente (em oposição à vertente construída pela Linguística Estrutural); que considerava a língua como sistema e código, ou seja, puramente informativa.

Em meados de 1990, a partir dos estudos realizados por Van Dijk e Kintsch (1994), se delineou a perspectiva cognitiva do texto, cuja preocupação era explicar os aspectos estruturais e processuais da cognição humana.

Segundo Koch (2009), as estratégias cognitivas dizem respeito às estratégias de usos do conhecimento. Esse uso, em determinada situação, depende dos objetivos do usuário, da quantidade de conhecimentos construídos a partir do texto e do contexto, e também das atitudes, crenças e valores, o que possibilita, no momento da compreensão do texto que o



leitores (re)construam não somente o sentido desejado pelo produtor, mas também outros/novos sentidos.

Assim, o sentido de um texto não depende somente de sua estrutura textual e das informações que nele estão explicitadas, mas também de informações que se apresentam de forma lacunar e implícita e que só podem ser recuperadas por meio da (re)construção de inferências textuais.

Nesse sentido, *Vidas Secas*, de Graciliano Ramos não deve ser analisada somente a partir das informações centradas nos capítulos que a compõem, mas principalmente no que tange à capacidade de os leitores elaborarem inferências textuais e assim, (re)construírem o sentido dos textos a eles destinados.

Tendo em vista essa questão, a recuperação do contexto histórico, político e social em que *Vidas Secas* foi escrita transmite muito mais do que os leitores conseguem processar e também pode contribuir para o enriquecimento da leitura.

Letramento literário: O que é e como se faz?

Ao se falar em Literatura e, principalmente de sua necessidade nas aulas de Português do Ensino Médio, logo vem à mente as seguintes perguntas: Como os professores de Língua Portuguesa dividem as aulas de Literatura? Como os textos literários são trabalhados em sala de aula? O que fazer diante dos inúmeros questionamentos dos discentes em torno da leitura de clássicos literários?

Essas são apenas algumas das inúmeras perguntas que se pode fazer tendo em vista que é de longa data que a Literatura e principalmente, os clássicos literários vêm perdido o espaço em sala de aula.

Mas por que tanto desinteresse pelas aulas de Literatura?

Os livros didáticos do Ensino Médio são divididos em Literatura e Língua Portuguesa e são compostos por muito mais teoria literária, tais como: as novelas de cavalaria, o barroco, o modernismo, o pré-modernismo, o simbolismo e etc.; e ao final de cada capítulo há questões limitadas a respostas já prontas, fora de um contexto e que não colaboram para a expansão de conhecimentos e trocas de informação entre autor/leitor. Assim, o aluno é desestimulado a gostar de Literatura.

Mas o que fazer então? _ Além de fornecer aos alunos informações sobre os textos trabalhados em sala de aula auxiliando-os a identificar as marcas linguísticas encontradas no texto e a relacioná-las aos diversos contextos que o rodeiam; os professores também devem propor trabalhos interdisciplinares, como por exemplo, apresentações teatrais para outras turmas uma vez que atividades como essa aproxima os discentes dos personagens e os possibilita recriá-los à sua maneira, o que pode despertar nos alunos um interesse maior pela leitura.

Assim é que se dá o Letramento Literário uma vez que a leitura se expande para além do texto e os leitores conseguem desmistificar a concepção de que a Literatura “não serve para nada” e que os textos são sem graça e tediosos.

Nas palavras de Cosson (2007):

O letramento literário é diferente dos outros tipos de letramento porque a literatura ocupa um lugar único em relação à linguagem, ou seja, cabe à literatura tornar o mundo compreensível transformando a sua materialidade em palavras de cores, odores, sabores e formas intensamente humanas. (COSSON, 2007, p. 17).

Assim, o Letramento Literário possibilita a recriação do universo textual, o entendimento do contexto escrito e a expansão dos conhecimentos extralinguísticos por parte dos leitores além de permitir-lhes vislumbrar e recriar a vida dos personagens.

Vidas Secas

Dividida em 13 capítulos, *Vidas Secas* é uma narrativa em terceira pessoa que infiltra profundamente no íntimo dos personagens, retratando não somente a condição de uma família de retirantes nordestinos, mas também as mazelas interiores e exteriores às quais a família está/é condicionada, permitindo aos leitores questionamentos sobre os aspectos sócio-históricos e políticos em que foi escrita.

Nesse sentido, *Vidas Secas* sugere uma (re)leitura acurada dos personagens, na medida em que explicita tanto as mazelas exteriores quanto as mazelas interiores de cada um deles, o que possibilita aos leitores a contemplação não apenas de uma história que relata sobre uma família de retirantes nordestinos, mas que também amplia a figura de vários outros indivíduos que se correlacionam ao processo de migração.

Assim, é interessante que os leitores compreendam a multiplicidade do processo histórico, social e político presentes na obra, o que é possível somente após a recuperação do contexto em que *Vidas Secas* foi publicada e por meio de um diálogo com o texto. Mas, o entendimento desse processo somente dar-se-á através da leitura de textos que dialoguem com o momento da escrita literária como, por exemplo: a leitura de pesquisas acerca de *Vidas Secas* e do seu autor, Graciliano Ramos. Entretanto, essa não é uma tarefa que o aluno deva realizar sozinho, mais uma vez é necessária a figura do professor como intermediador do conhecimento e também, se possível, um trabalho interdisciplinar com o professor de História, pois, o texto carrega muitas marcas do que ocorria no Brasil em 1938, data da publicação da obra.

De acordo com Maciel e Xavier (2003), o espaço em que a narrativa é elaborada, provavelmente, é o Nordeste, porém não há indícios no texto que identifiquem explicitamente o lugar e o tempo dos acontecimentos e o caminho percorrido por Fabiano e a família. Embora os capítulos sejam independentes, é fácil perceber que a estrutura narrativa é composta pela *retirada*, *permanência* e, novamente, *retirada* da família dos



lugares em que estão/são acomodados, o que leva a entender que essa família está sempre em movimento.

Em consonância com o autor e a partir da leitura de *Vidas Secas*, é possível visualizar que a obra, especificamente é composta por seis personagens: o vaqueiro Fabiano, sua esposa sinhá Vitória, os filhos (mais velho e mais novo), a cachorra Baleia e um papagaio.

Em *Vidas Secas* também é possível constatar que a cachorra Baleia é tratada como um membro da família sendo quase que humanizada pelos donos. Baleia representa juntamente com essa família de retirantes nordestinos, as condições de miséria que Fabiano e a família estão submetidos, seu nome uma oposição em relação às suas características e à realidade vivida pelos donos; e assim como eles; ela também sofre as mesmas reações/humilhações. Mas, o que mais chama a atenção é o fato de que mesmo diante de tanta miséria, eles não se desfazem de Baleia.

Vidas Secas também possibilita que os leitores r(e)construam a imagem de Fabiano como a de um: homem *áspero, bruto e duro*, ou seja, um *homem seco*, mas também como a de um: Fabiano *fragilizado* pela condição que ele e a família estão/são expostos, pois, em alguns momentos, Fabiano se mostra *esperançoso* de dias melhores.

É de extrema importância que os leitores reconheçam que as características de Fabiano dialogam com a vida de muitos Fabianos do mundo atual que muitas vezes deixam suas origens, como ainda é o caso de diversos trabalhadores que migram do nordeste para o sudeste do país em busca de condições melhores de sobrevivência.

A figura de Fabiano também pode ser encontrada nos pais de família que após uma dia árduo de trabalho, chegam em casa cansados não tendo, pois, condições de dar atenção aos filhos e que em muitos casos; por falta de instruções usam para a educação dos filhos de vocabulário *chulo e pancadas*; se metem em brigas e confusões devido às condições subumanas em que vivem e etc.

Salienta-se, contudo, que este trabalho não tem a intenção de descrever todas as características dos personagens que compõem *Vidas Secas*, e, muito menos, de fazer um resumo da obra haja vista que isso a empobreceria e não permitiria que os leitores fossem/sejam capazes de (re)construir outros/novos sentidos para o texto. Desse modo não serão expostas aqui todas as características dos personagens, os acontecimentos ocorridos no Brasil na época em que a obra foi escrita e nem os diversos fatores que levaram Graciliano a escrevê-la. Fica, então, aos leitores um convite para a (re)leitura e análise de *Vidas Secas*.

Fabiano: Um dos muitos Fabianos

O primeiro capítulo de *Vidas Secas* apresenta uma família de retirantes do sertão nordestino que está em busca de um novo lugar para se alojar, devido ao período de seca, à falta de água, comida, emprego, moradia e etc. O capítulo também faz menção à aridez do



sertão nordestino e algumas características predominantes dessa família, características essas que marcarão e permanecerão em todos os capítulos.

No início da obra, os leitores podem indagar-se, por exemplo, a respeito de como é realizada a comunicação entre os personagens e sobre o fato de eles raramente se comunicam.

- _ Por que será que isso acontece?
- _ Será devido ao cansaço, à fome e à sede?
- _ Ou será a *angústia* escondida através da *braveza* de Fabiano?

[...] Sinhá Vitória, queimando o assento no chão, as mãos cruzadas segurando os joelhos ossudos, pensava em acontecimentos antigos que não se relacionavam: festas de casamento, vaquejadas, novenas, tudo numa confusão.

[...]

A caatinga ressuscitaria, a semente do gado voltaria ao curral, ele, Fabiano, seria o dono daquela fazenda morta. Chocalhos de badalos de ossos animariam a solidão. Os meninos, gordos, vermelhos, brincariam no chiqueiro das cabras, sinhá Vitória vestiria saias de ramagens vistosas. As vacas povoariam o curral. E a caatinga ficaria toda verde. (RAMOS, 2007, p. 11-15).

Nessa parte, o autor descreve um dos momentos em que a família descansa e sinhá Vitória praticamente “sonha acordada” com uma nova vida, tudo isso envolto por uma espécie de confusão/alucinação.

A confusão de pensamentos de sinhá Vitória denota toda a tristeza que aquela mulher sentia/sofria naquele momento de mudança da família e pode estar relacionada a diversos conflitos: lembranças de um passado remoto, situação presente e desejo(s) de uma vida melhor.

Esse trecho permite aos leitores formularem inferências co(n)textuais no que tange à condição de pobreza da família, a fome que eles sentiam, ao cansaço, a condição de *retirada* do sertão nordestino sob um sol forte; a condição de *seca* que eles estavam expostos e etc.

No terceiro capítulo, intitulado Fabiano, o autor descreve as características desse personagem e como ele se posiciona perante a família, tendo que agir como se fosse um homem forte, afinal ele era o macho e o patriarca da família, aquele que deve/deveria guiar a esposa e os filhos.

Nota-se também que em *Vidas Secas* a imagem de Sinhá Vitória está/é associada à figura de mulher sonhadora que não deixa de acreditar em dias melhores e mais felizes. Já, Fabiano, o homem da família, não deve se deixar levar pelas ilusões, a ele não é permitido sonhar; pois ele é cabra macho que precisa retirar do sertão a sobrevivência para toda a família. Fabiano não tinha o direito de esmorecer, por isso, se comportava muitas vezes como um bicho bravo, seco e rude e dizia para si mesmo, batendo forte no peito:

– Você é um bicho, Fabiano. [...] A sina dele era correr mundo, [...]



Um vagabundo empurrado pela seca. [...] Vivia longe dos homens, só se dava bem com animais. [...] Às vezes utilizava nas relações com as pessoas a mesma língua com que se dirigia aos brutos – exclamações, onomatopeias. Na verdade falava pouco. Admirava as palavras compridas e difíceis da gente da cidade, tentava reproduzir algumas, em vão, [...] Fabiano dava-se bem com a ignorância. (RAMOS, 2007, p. 19-22).

Fabiano se considerava um bicho devido ao fato de não conseguir falar a linguagem dos demais homens da cidade, por isso é que em algumas passagens do texto, quando ele se diz homem na frente dos meninos, logo, muda a expressão por cabra, isso diminui sua personalidade e mostra que ele está distante daqueles homens da sociedade; os que comandam e designam todas as leis, isso remete ao leitor, novamente; à situação de miséria e pobreza em que essa família se encontra e aos sentimentos de Fabiano, uma espécie de bicho homem. Por isso, Fabiano almejava adquirir uma linguagem que lhe permitisse identificar os sentidos do mundo à sua volta e, então, projeta em seu Tomás da Bolandeira, a dignidade que ele, Fabiano é/era incapaz de alcançar.

A partir da (re)construção da linguagem de Fabiano, pode-se constatar que ele prefere o contato com os bichos e se coloca como bicho, por não conseguir comunicar-se (falar) bem. Isso também acontece em nossa sociedade atual, pois, muitas pessoas que têm a dificuldade de comunicarem-se bem vivem isoladas e a mercê de alguns contextos sociais uma vez que sua voz não tem valor e nem peso para a sociedade em que vive, exemplo disso pode ser bem visualizado quando essas pessoas sofrem preconceito linguístico⁴.

Nesse sentido é relevante o que postula Koch (2009) no que tange às estratégias de construções dos sentidos no texto. A autora sugere que para ler um determinado texto, deve-se ter muita atenção no diálogo entre os personagens.

No caso de Vidas Secas, os leitores devem se manter atentos ao universo interior e exterior de Fabiano e às constantes batalhas interiores e exteriores que esse personagem enfrenta diariamente haja vista que essas são as características que mais contribuem para a (re)construção de inferências co(n)textuais que podem auxiliar na (re)elaboração de outros/novos sentidos para o texto.

As estratégias cognitivas consistem em estratégias de usos do conhecimento. E esse uso, em cada situação, depende do objetivos do usuário, da quantidade de conhecimento disponível a partir do texto e do contexto, bem como de suas

crenças, opiniões e atitudes, o que torna possível no momento da compreensão, reconstruir não somente o sentido intencionado pelo produtor do texto, mas também outros sentidos, não previstos ou mesmos não desejados pelo produtor. (KOCH, 2009, p.35).

Tendo em vista essa questão, o conhecimento de uma situação comunicativa mais ampla contribui para a focalização que pode ser entendida, como as opiniões ou os pontos de vistas pelos quais as entidades evocadas no texto passam a ser encaradas, afetando, assim,

⁴ Para um aproveitamento maior sobre preconceito linguístico sugere-se a leitura de: Preconceito linguístico, o que é como se faz: BAGNO, Marcos, Loyola, 1999.

não somente as ideias que o autor deseja transmitir, mas também aquilo que os leitores interpretam.

Conforme Koch (2009) são os conhecimentos adquiridos que levam os leitores a inferir informações que não estão explicitadas no texto.

Nesse sentido, em *Vidas Secas*, não somente no capítulo destinado a Fabiano, mas também nos demais capítulos é possível aos leitores a visualização e (re)construção da imagem de Fabiano e de sua família bem como indagam-se a respeito das condições de vida da família e do vaqueiro, da seca do sertão nordestino e de como o governo se posicionava mediante as situações vividas pelos retirantes nordestinos naquela época, indo rumo às informações que estão além do contexto.

A identificação de informações contextuais sugere/representa muitos Fabianos, tanto no período em que a obra de Graciliano foi publicada quanto no mundo atual.

Considerações finais

O presente artigo buscou analisar algumas marcas textuais em torno da obra *Vidas Secas*, de Graciliano Ramos tendo como objetivo verificar algumas características marcantes na (re)construção dos personagens bem como dialogar com os professores do Ensino Médio acerca da posição que os clássicos literários bem como a Literatura são trabalhados em sala de aula.

Como professora de Língua Portuguesa do 3º ano do Ensino Médio de uma escola pública, a pesquisadora quis demonstrar a importância não somente da leitura de clássicos como, por exemplo, *Vidas Secas* de Graciliano Ramos; mas também a necessidade de o professor desenvolver trabalhos interdisciplinares bem como peças teatrais e etc.; o que pode despertar nos discentes um interesse maior por esse tipo de leitura.

O trabalho justifica-se também pela necessidade de os professores do Ensino Médio adequarem as aulas de Literatura às necessidades dos alunos e não apenas como um preparatório para o vestibular e/ou ENEM uma vez que os textos literários não são mortos, pelo contrário, em enorme quantidade eles expressam muito mais que melodia, pois, ilustram o processo cultural, histórico, político e social de uma nação. Assim, fica um convite às leituras de *Vidas Secas*, além dos limites das palavras.

REFERÊNCIAS

- BENTES, A. C. Linguística textual. In. BENTES, A. C.; MUSSALIM, F. (Orgs). *Introdução à linguística: domínios e fronteiras*. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2004. Cap. 7, pág. 245-282.
- BORDINI, Maria da Glória; AGUIAR, Vera Teixeira de. *Literatura: a formação do leitor: alternativas metodológicas*. 2. ed. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1993.
- CASTRO, D. A. *Roteiro de Leitura: Vidas Secas de Graciliano Ramos*. São Paulo: Ática, 1997.

COSSON, Rildo. Letramento Literário: teoria e prática. 1ª Edição. São Paulo: Contexto, 2007.

FÁVERO, L. L. Coesão e coerência textuais. São Paulo: Ática, 2006.

_____. KOCH, I. G. V. Linguística textual: Introdução. São Paulo: Cortez, 1983.

KOCH, I. G. V. O texto e a construção dos sentidos. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2009.

MACIEL, L, C, J.; X, G. Cadernos de Literatura Comentada: vestibular 2003 UFMG. Belo Horizonte: Horta Grande, 2002.

_____. TRAVAGLIA, L. C. A coerência textual. São Paulo: Contexto, 1990.

MACIEL, L, C, J.; X, G. Cadernos de Literatura Comentada: vestibular 2003 UFMG. Belo Horizonte: Horta Grande, 2002.

MARCUSCHI, L. A. Linguística textual: o que é e como se faz. Recife: UFPE, 1983.

RAMOS, G. Vidas Secas: 102ª ed. São Paulo: Record, 2007.

SOARES, F. A. Referenciação e construção dos sentidos no texto: IX Associação Latino-americana de Estudo de Discurso (ALED), Belo Horizonte, UFMG, v. 9, p.1- 13, novembro de 2011. Artigo disponível em CD.

_____. A (re)construção de sentidos em Vidas Secas: UNIABEU, v. 4, nº8, 2011. Disponível em: <http://www.uniabeu.edu.br/publica/index.php/RU/article/view/220>. Capturado em: 05 de maio de 2014.

VENTUROTTI, F. Exílio, fronteira e fome em Vidas Secas: Revista Crioula, São Paulo: USP, maio de 2008, nº 3, p. 1-6, maio de 2008: Disponível em <http://www.fflch.usp.br/dlc/revistas/crioula/edicao/03/Artigos%20e%20Ensaio%20-%20Fabiano%20Venturotti.pdf>. Capturado em: 25 de março de 2014.

A ABORDAGEM PRÁTICA DAS DEFINIÇÕES E CONCEITOS NA FORMAÇÃO DO CUSTO

Paulo Henrique Pimenta⁵

Ângela Aparecida Costa⁶

Luiza Jessica Faria Lopes⁶

RESUMO

O objetivo desse ensaio é traçar de forma dinâmica e descritiva, a importância do sistema de custos para tomada de decisão. A intenção é mostrar as classes de custos, explicando-as. A metodologia utilizada para a pesquisa é de cunho bibliográfico, constituído através dos autores que abordam esse tema, na área da administração e contabilidade. As definições e conceitos de custos são abordados de forma a apresentar ao leitor os diferentes pontos de vista dos autores da área sobre o tema. Os conceitos para formar a apuração e controle de custos são especificados, detalhados e apresentados de forma simples, para que o tema seja compreendido da melhor maneira possível. Com a economia em um cenário atual competitivo, e visando economizar os gastos, o sistema de custos tornou-se uma das melhores maneiras para que as empresas possam continuar atuando e obtendo sucesso. Nesse sentido uma gestão adequada de custos, aperfeiçoa todo o sistema da empresa e aproveita melhor da sua estrutura.

Palavra-chave: custos, gastos, despesas, perda, receita, controle e administração.

ABSTRACT

The aim of this paper is to trace a dynamic and descriptive, the importance of system costs for decision making. The intention is to show the cost of classes, explaining them. The methodology used for the survey is a bibliographic, constituted by the authors have investigated this issue in the area of administration and accounting. The definitions and concepts of cost are addressed in order to introduce the reader to the different views of the authors about the subject area. Concepts to form the calculation and cost control are specified, detailed and presented in a simple way, so that the subject is understood the best way possible. With the economy on current competitive and aiming to save costs, the cost system has become one of the best ways for companies to continue acting and succeeding. Accordingly proper management costs, improves the whole system of the company and makes better use of its structure.

Keyword: costs, expenses, costs, losses, revenues, control and management.

⁵ Consultor de empresas e Prof. Ms. Da Faculdade de Nova Serrana

⁶ Graduandas em Administração da Faculdade de Nova Serrana

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo visa mostrar de forma sucinta a importância do sistema de custos para tomada de decisão. Uma vez que a competitividade do cenário atual exige que os gestores disponham de informações que possibilitem um controle do sistema de custos, para que assim possam realmente conhecer o que se passa no âmbito das empresas. No entanto essa preocupação não é decorrente apenas nas empresas de serviços, mas também nas empresas industriais e comerciais. Para que haja uma implantação de sucesso, planejamento é essencial, bem como o estudo do que será útil para a tomada de decisão.

Com este foco, o artigo dedica-se a mostrar as classes de custos, com alguma explicação das mesmas. Buscando abordá-los com clareza os aspectos conceituais. Custos é uma palavra bastante difundida no meio empresarial e nas áreas de Administração, Economia e Contabilidade.

O conceito de custos é utilizado por cada área de forma bem específica. Assim sendo, dada a importância de um bom entendimento a respeito desse termo este artigo procura abordar o tema de custos a partir de uma ampliada visão e de uma perspectiva mais abrangente, tomando por base uma leitura de obras voltadas especificamente para as áreas de Administração e Contabilidade.

A EVOLUÇÃO DO COMÉRCIO E A NECESSIDADE DE CONTROLE DE CUSTOS

O consumo de bens e serviços é uma necessidade do ser humano desde os primórdios da civilização. Os quais se utilizavam de bens naturais para a sua sobrevivência, e com o passar do tempo foram descobrindo que suas necessidades eram bem maiores. Dutra (2003) Faziam uso da troca como um processo de venda, sendo essas trocas eram realizadas com ênfase nas sobras.

No início, cada indivíduo produzia o necessário para o sustento de sua família, extraíndo os bens da natureza. Tal processo evoluiu para o sistema de trocas do excedente produzindo por cada um, originando as grandes organizações comerciais, até o descobrimento de máquinas que agilizaram a produção, culminando com a Revolução Industrial. (DUTRA 2003, p.29).

Com a evolução do comércio foram percebidos vários fatores que diferenciavam os produtos, e essas diferenças, valores agregados empiricamente, inicialmente não eram consideradas no processo de formação de custo de um produto. Dutra (2003, p.29), relata que,

o valor que se despence para consumi-los ou utilizá-los é resultante das remunerações percebidas pelos indivíduos que se envolveram em suas fases de transformação, desde sua disponibilidade gratuita na natureza até seu estado de consumo ou de utilização.

Na opinião (IHENDRIKSEN e BREDAS, apud DUTRA 2003, p. 18), “à medida que aumentava a necessidade de informação gerencial sobre os custos de produção e os custos a serem atribuídos à avaliação dos estoques, o mesmo acontecia com a necessidade de sistemas de custos”.

Com as técnicas desenvolvidas para racionalização e controle de produção, surgiu o controle de custos os quais as empresas passaram a estudar e mensurar tudo que era incluído na fabricação de um bem, com esses dados começaram a diferenciar todas as despesas e custos que o produto gera inclusive tudo que era pago desde a produção, até sua venda. Dutra (2003) O controle de custo permite aos dirigentes das empresas planejar a margem de lucro desejada, fazer aplicações e negociações de acordo com a demanda do mercado.

DEFINIÇÕES E CONCEITOS NA FORMAÇÃO DO CUSTO

O objetivo deste tópico é de conceituar os termos aplicados na análise, apuração e controle de custos, de uma forma fácil de entender. Assim, serão apresentadas definições de custo na visão dos autores pesquisados.

Quando se fala em custos, logo se pensa que é o total de gastos da empresa, porém é necessário identificar-se os custos da empresa separadamente, onde futuramente podem-se analisar os custos e verificar onde poderão ser efetuadas algumas reduções. Dutra (2003) São vários os processos para a formação do custo, que os gestores precisam entendê-los, identificá-los, classificá-los, além de colocar tais técnicas em prática.

Custos são todos aqueles gastos utilizados na produção de bens ou na prestação de serviços. Para Martins (2003, p. 25), custo é “um gasto relativo a um bem ou ao serviço utilizado na produção de outros bens ou serviços”. Dutra (2003, p.32) diz que

[...] ao iniciar os estudos de custo, tendo em vista os conceitos distorcidos que as pessoas possam ter adquirido no contato empírico com os custos no dia- a dia, podendo ainda ocasionar conflitos conceituais sobre, preço, receita, gasto, desembolso, custo, despesa perda e doação.

Conceitos dos tópicos abordados por Dutra;

- Preço: igual ao custo ou, custo mais lucro;
- Receita: é o preço vezes a quantidade vendida;
- Gasto: o valor paga para obtenção de produto;
- Desembolso: pagamento de um serviço, produto ou bem;
- Custo: todo o gasto para fabricar um produto até estar no ponto de venda;
- Despesa: não esta associada ao gasto para fabrica do produto, exemplo salário administrativo;
- Perda: consumo de forma anormal;
- Doação: gasto sem obtenção de receita.

Um conceito mais simples, apresentado por, Bruni e Famá (2007, p.23), diz que os custos “representam os gastos relativos a bens ou serviços utilizados na produção de outros bens ou serviços”. Bruni e Famá (2007, p.23), também afirmam que os custos “representam os gastos relativos a bens ou serviços utilizados na produção de outros bens ou serviços”. Ainda de forma mais conceitual, tem-se que

[...] todos os gastos relacionados diretamente com a produção de um bem ou com a execução de um serviço são considerados custos. São ativados, na conta Estoque, enquanto os produtos ficarem estocados. Somente fará parte do cálculo do resultado operacional da empresa depois de sua venda. (BRUNI e FAMÁ 2007, p.25)

Ribeiro (1992) define custos como a soma dos gastos com bens e serviços aplicados ou consumidos na produção ou comercialização de outros bens ou serviços. Conforme explica Ferreira (2007), o custo pode ser entendido como o gasto relativo à produção ou comercialização deste bem ou serviço que se busca produzir.

Corroborando com o que foi exposto até aqui, Berti (1999), define custo como sendo o consumo de bens e serviços, empregados na produção de outros bens e serviços, representados pela entrega ou promessa de entrega de ativos.

INVESTIMENTO

Este termo causa bastante controvérsia no que diz respeito a sua definição, pois pode ser confundido com aquisição de bens duráveis, materiais de consumo, material secundário, e outros.

Para tentar elucidar o assunto, Santos (2001, p. 57) define que

os investimentos podem ser entendidos, como aplicações de capital que objetivam a obtenção de algum benefício econômico compensador, que se refletirá em lucro ou redução de custos às empresas. São exemplos de investimentos: um novo empreendimento, expansão de um empreendimento já existente, substituição de máquinas equipamentos ou mudanças nos processos de operação.

Na definição apresentada por Calderelli, (2004), os investimentos são conceituados como a aplicação de capitais em immobilizações técnicas, financeiras ou valores rotativos no sentido de serem atingidos os fins a que se destina uma empresa, ou seja, a obtenção de um crédito operacional ou extra operacional. Desta forma, entende-se que os gastos realizados pela empresa, cujo objeto deste ainda se encontre na empresa, podem ser considerados como investimento.

Para Bruni e Famá (2007, p.23), “os investimentos, representam gastos ativados em função de sua vida útil ou de benefícios atribuíveis a futuros períodos”.

Ribeiro (1992) apresenta uma visão contábil do termo a qual para a formação dos investimentos podem ser considerados tanto os gastos que se destinam à obtenção de bens de uso da empresa (máquinas, por exemplo) ou as aplicações de caráter permanente, (imóveis,

entre outros), quanto os gastos com a obtenção dos bens destinados a troca, transformação, ou consumo, enquanto esses bens ainda não foram trocados, transformados ou consumidos.

GASTO

Este termo, de uso amplamente difundido na Administração e em Ciências Contábeis, é utilizado ao referir-se à uma saída de dinheiro do caixa da empresa. Deste modo, percebe-se que o termo gasto, tem seu significado claramente definido.

Os gastos ou dispêndios, como mostram Bruni e Famá (2007, p.23) “consistem no sacrifício financeiro que a entidade arca para a obtenção de um produto ou serviço qualquer”. Concordando com o exposto, Ferreira (2007), afirma ser a totalidade do valor pago para a obtenção da propriedade de um bem ou serviço.

Uma visão mais abrangente é apresentada por Ribeiro (1992) que define gastos como o desembolso, à vista ou a prazo, para obtenção de bens ou serviços, independentemente da sua destinação dentro de qualquer empresa, seja ela comercial, industrial ou ainda prestação de serviços.

Conforme Calderelli (2004), os gastos são a quantia monetária empregada para que se consiga produzir um bem ou atingir uma finalidade qualquer. Nesta linha de pensamento, o autor defende uma distinção entre os tipos de gastos observados na empresa. Portanto, Calderelli (2004) classifica-os como:

- Gastos brutos: refere-se àqueles gastos efetuados, dos quais serão deduzidos valores ressarcidos;
- Gastos comerciais: realizados com a finalidade de vender um produto;
- Gastos constantes: aqueles que se mantêm sempre dentro das mesmas proporções, embora haja variações no campo da produção;
- Gastos de aplicação: aplicados na produção para se conseguir um bem de uso ou troca;
- Gastos facultativos: incluídos extra contabilmente ao custo, que se tornariam obrigatórios se a empresa tivesse que pagá-los a terceiros.

Esta lista é quase sem fim, e abrange todo dispêndio que possa ocorrer na empresa, para fins produtivos ou não. É importante notar que um gasto nem sempre é caracterizado como uma despesa.

DESPESA

São considerados como despesas, de acordo com Santos (2001), os dispêndios referentes à administração, vendas e financiamentos.

Na visão de Bruni e Famá (2007, p.23), “trata-se do consumo, direto ou indireto, de serviços e bens, que não estão associados à produção, visando à obtenção de receita, tais como: salários de funcionários administrativos, de vendedores, etc”.

Calderelli (2004) define despesa como uma inversão de capital no sentido de cooperar na produção ou distribuição de riquezas. Essas aplicações não encontram como contra partida um valor que se possa traduzir em moeda direta, mas sim, em valor material ou imaterial, incorporado como custo de uma riqueza produzida.

Já para Ribeiro (1992) despesa compreende os gastos decorrentes do consumo de bens e da utilização de serviços das áreas administrativa, comercial e financeira, que direta ou indiretamente visam à obtenção de receitas.

Conforme o exposto, Ferreira (2007), também defende que a despesa é um serviço ou bem consumido direta ou indiretamente visando à obtenção de receitas, e observa ainda, que é o dispêndio ocorrido fora da área de produção, sendo um esforço financeiro realizado em função de uma venda. Algumas regras devem ser seguidas quando ocorrem situações que cause alguma dúvida acerca da separação entre custos e despesas.

Bruni e Famá (2007), afirmam que valores irrelevantes devem ser considerados como despesas; considera-se nos íntegros valores relevantes, com a característica de se repetirem a cada período, que tem sua maior parte considerada como despesa.

PERDA E DESPERDÍCIO

De difícil classificação, a perda e o desperdício em muitos casos se confundem. Na tentativa de trazer uma clareza a respeito da questão, os termos são agora definidos e diferenciados com o propósito de facilitar sua identificação.

O gasto desnecessário ou aplicado em excesso, segundo a visão de Cavalcanti (2007), na produção industrial devem ser controlados, porquanto podem decorrer do mau funcionamento das máquinas ou desinteresse do colaborador.

Conforme afirmam (BRUNI e FAMÁ 2007, p.24),

entende-se por perdas todos os bens ou serviços consumidos de forma anormal, tais como: gastos não intencionais decorrentes de fatores externos extraordinários ou durante a atividade produtiva da empresa. Quando ocorrem no primeiro cenário, devem ser lançados contra o resultado do período, considerados como despesas. No segundo caso, serão classificados como custo de produção do período.

Dutra (2003) Divide-se em perda bruta, perda de fabricação, perda teórica e perda extraordinária.

Na opinião de Ribeiro (1992), existem perdas que são consideradas normais no processo de produção, pois fazem parte do próprio processo e ocorrem por evaporação, reações químicas, problemas de corte etc. Essas perdas não devem ser contabilizadas, pois

fazem parte do custo do produto fabricado. Por outro lado existem perdas que são anormais, não previsíveis no processo de fabricação, chamadas de desperdício.

DEPRECIÇÃO

A depreciação é o último termo a ser definido.

Segundo Santos (2001), a perda de valor de um bem, é ocasionada por desgaste ou obsolescência, como depreciação, o valor varia de acordo com a vida útil do bem e a velocidade com que ele perde valor em função do uso ou da obsolescência.

Para Leone (2010, p.37) “depreciações e amortizações: esses valores são despesas que representam, em maior parte, o desgaste ou o uso dos equipamentos e das instalações da entidade”.

Calderelli (2004) caracteriza-a como o desgaste sofrido pelos valores de uso patrimonial, a depreciação difere da amortização, que registra a diminuição dos valores imateriais percebíveis pelo tempo decorrido. As depreciações representam autênticas despesas operacionais, graduadas de acordo com o tempo de vida útil dos bens.

CLASSIFICAÇÕES DOS CUSTOS EM DIRETOS OU INDIRETOS

Os custos diretos são todos aqueles elementos de custo individualizáveis, tem a propriedade de ser perfeitamente mensuráveis de maneira objetiva. Exemplos de custo direto, material prima consumida, horas de mão de obra utilizada e outros.

Segundo Dutra (2003, p.4) “direto é o custo que pode ser diretamente apropriado a cada tipo de bem ou órgão no momento de sua ocorrência, isto é, está ligado diretamente a cada tipo de bem ou função de custo”.

Bruni e Famá revelam que os custos primário ou diretos

estão associados diretamente a produção, sendo aqueles incluídos de forma objetiva no cálculo dos produtos ou serviços comercializados. Consistem nos materiais diretos usados na fabricação do produto e mão de obra direta. Apresentam a propriedade mensuráveis de maneira objetiva. Exemplos: aço para fabricação chapas, salários dos operários e outros (BRUNI e FAMÁ, 2010, pág. 29).

Corroborando com esse pensamento Leone (2000, p.49), diz “que os custos diretos são aqueles custos (ou despesas) que podem ser facilmente identificados com o objetivo do custeio”.

Os custos *indiretos* são classificados por Bruni com o seguinte pensamento:

[...] indireto necessitam de aproximações, isto é, algum critério de rateio, para serem atribuídos aos produtos. Exemplos: seguros e aluguéis da fábrica supervisão de diversas linhas de produção.
[...]

Indireto é o custo que não se pode apropriar diretamente a cada tipo de bem ou função de custo no momento de sua ocorrência. Os custos indiretos ocorrem genericamente em um grupo de atividades ou órgãos, ou na empresa em geral sem possibilidade de apropriação íreta a cada uma das funções de acumulação de custos no momento de sua ocorrência. (DUTRA 2003, p.43)

Indireto é o custo que não se pode apropriar diretamente a cada tipo de bem ou função de custo no momento de sua ocorrência eles são apropriados aos portadores finais mediante o emprego de critério de rateio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto que o mercado competitivo da atualidade exige do gestor empresarial a busca por uma lucratividade melhor e maior, uma vez que o consumidor exige cada vez mais preços menores e qualidade maior. Assim sendo, estas exigências direcionam as empresas a buscar tais objetivos. E com isso o controle e gerenciamento dos custos tornam de suma importância para que se possa enfrentar tal situação.

Nesse cenário competitivo, o sistema de custos tornou-se uma das peças centrais para que as empresas possam continuar atuando e obtendo sucesso. Neste sentido, uma gestão adequada de custos, de forma sustentável precisa de ter foco não apenas em vantagens operacionais, mas como também em vantagens estruturais. Uma vez que com o crescimento, passa a ocupar maiores espaços neste ambiente de negócios.

Conforme ocorre o aumento da competitividade, é imprescindível buscar novos conceitos em informações gerenciais, como já foi dito, devido a exigência do mercado. Neste artigo foram utilizados exemplos que comprovam que nas empresas comerciais, como nas de serviços e industriais, que o sistema de custos pode ser uma ferramenta de grande importância para o controle de gestão, para tomada de decisões, para que as empresas aperfeiçoem suas rotinas de trabalho, tenham suporte nas tomadas de decisões e acompanhem a evolução dos resultados operacionais e assim, manter a lucratividade e a competitividade com um posicionamento adequado frente a concorrência.

Deste modo pode-se ressaltar que o controle de custos para uma empresa é de extrema importância para que ela possa permanecer no mercado em que atua de forma competitiva e lucrativa.

REFERÊNCIAS

BERTI, Anélio. **Análise de capital de giro: teoria e prática**. São Paulo. Ícone Editora, 1999. 206 p.

BRUNI, A.L; FAMÁ, R.A. **Gestão de custos e formação de preço:** com aplicação na calculadora HP 12C e Excel. 5. ed. São Paulo. Editora Atlas S.A, 2010.569 p.

CALDERELLI, A. **Enciclopédia contábil e comercial brasileira.** 29. ed.São Paulo.CETEC, 1997.958 p.

CAVALCANTI, M. **Gestão estratégica de negócios:** evoluções, cenários, diagnóstico e ação. 2. ed. São Paulo. Tompsom Learning, 2007.499 p.

DUTRA, G.R. **Custos:** uma abordagem prática. 5. ed. São Paulo. Atlas, 2003.394p.

FERREIRA, J. A. S. **Contabilidade de custos.** São Paulo. Prentice Hall, 2007. 400 p.

LEONE, G. S. G. **Curso de contabilidade de custos:** contém custeio ABC. 2. ed. São Paulo. Atlas, 2000. 457 p.

MARTINS, E. **Contabilidade de custos.** 9. ed. São Paulo. Atlas, 2003.370 p.

RIBEIRO, O. M. **Contabilidade de custos.** São Paulo. Saraiva, 1992. 224 p.

SANTOS, E. O. **Administração financeira da pequena e média empresa.** São Paulo. Atlas, 2001. 252 p.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 6. ed. São Paulo. Atlas, 2005.90 p.

COMPORTAMENTO HUMANO NO TRABALHO

Adriana Nasário da Silva Lopes⁷

RESUMO

O presente ensaio possui o objetivo de discutir a possibilidade de mudar o comportamento das pessoas no trabalho por meio de técnicas comportamentais: condicionamento operante, reforço positivo e negativo, contribuindo para a adequação do comportamento de forma satisfatória para a empresa. Aponta técnicas da teoria behaviorista (comportamental) que se faz norteadora nesse processo de mudança.

Palavras-chave: Comportamento humano, técnicas comportamentais, condicionamento operante, reforço positivo e negativo.

ABSTRACT

This paper goal is to discuss the possibility of changing people behavior at work through behavioral techniques: operant conditioning, positive and negative reinforcement, contributing to a satisfactory behavior for the company. Points out techniques of behavioral theory, a north in this process of change.

Key Words: Human behavior, behavioral techniques, operant conditioning, positive and negative reinforcement.

APRESENTAÇÃO

O termo inglês *behavior* significa comportamento, partindo deste, o surgimento das teorias behavioristas. O behaviorismo foi inaugurado pelo psicólogo americano John B. Watson, postulando o comportamento como objeto da psicologia. Um objeto observável, mensurável, que podia ser reproduzido em diferentes condições e em diferentes sujeitos. Foi neste sentido, que o behaviorismo dedicou-se ao estudo do comportamento na relação que este mantém com o meio ambiente onde ocorre.

⁷Psicóloga com especialização em Gestão Estratégica de pessoas. Gestora na Agência de Correios Franqueada de Bom Despacho/MG. Psicóloga Educacional na Prefeitura Municipal de Bom Despacho/MG. Psicóloga clínica. adrinasa-bd@hotmail.com



Os psicólogos desta abordagem chegaram, pois aos conceitos de estímulo e resposta, sendo estes as unidades básicas da descrição e o ponto de partida para a ciência do comportamento. O homem começa a ser estudado como produto do processo de aprendizagem pelo qual passa desde a infância, ou seja, como produto das associações estabelecidas durante sua vida entre estímulos do meio e respostas, sendo esta última, manifestações comportamentais.

O mais importante dos behavioristas que sucedem Watson é Burrhus Frederic Skinner, sua teoria baseia-se na análise experimental do comportamento. A base da corrente teórica skinneriana está na formulação do condicionamento operante, que será definido logo adiante.

Na teoria behaviorista, a modelagem de comportamento ocorre baseada principalmente em reforços: positivo e negativo e como ocorre a modelagem de comportamento humano por meio destes.

Para o melhor entendimento sobre o comportamento humano no trabalho, o autor Dubrin (2003) faz a seguinte definição:

Comportamento organizacional é o comportamento humano no local de trabalho, a interação entre as pessoas e a organização em si. As principais metas do comportamento organizacional são explicar, prever e controlar o comportamento. (DUBRIN, 2003, p.02)

O mesmo autor ainda complementa que comportamento organizacional é o estudo do comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, como se interage com as outras do mesmo convívio profissional e como a empresa se relaciona com estes colaboradores. Acrescenta ainda, que o comportamento organizacional também se resume na realização da pessoa em compreender as outras pessoas, e é dessa forma que se destaca o auto conhecimento e a auto percepção.

No entanto, percebe-se que um dos requisitos essenciais para entrar e sobreviver no moderno local de trabalho é ter habilidades apropriadas. Uma pessoa precisa de habilidades relacionadas à disciplina, logo, quando se estuda o comportamento organizacional, as habilidades podem acrescentar algo a mais na análise, principalmente quando se usa como método de trabalho os reforçadores do comportamento.

O autor Chiavenato (2004), define o comportamento organizacional, como um estudo de indivíduos e grupos atuando em organizações. Há influência das pessoas e grupos sobre as organizações e, vice-versa, com a influência das organizações sobre as pessoas e grupos.

As organizações podem ser caracterizadas como sistemas de interpretação do ambiente, sendo as construtoras do mesmo através de suas ações. São nelas que os indivíduos desempenham atividades que sozinhos não conseguiriam realizar, sendo o desempenho dos



indivíduos aperfeiçoado constantemente por esse contexto. Há uma relação direta entre organização e indivíduos, entendida como recíproca, a qual depende de fatores como (ambiente interno e externo), estrutura (padrões de relacionamento), e processos (comportamentos estabelecidos pelo meio) para que a organização possa emergir em seus ambientes sociais, concretizando seus objetivos e trazendo benefícios para todos. (STEPHEN, 2002).

Pode-se assim dizer que o indivíduo é produto e ao mesmo tempo produtor dos sistemas sociais nos quais está inserido. São as ações humanas que sustentam toda essa estrutura, são elas que movimentam e realizam todo o trabalho, por isso se torna tão importante seu estudo, visto que todas as pessoas representam a organização na qual se encontram.

Percebe-se que a experiência como gestora na área organizacional possibilitou a visão das possíveis mudanças no comportamento dos funcionários e a quebra de muitos paradigmas, como o ditado de que não é possível mudar o comportamento das pessoas. Acredita-se que as pessoas mudam, quando são influenciadas por outras e quando sentem-se seguras e motivadas para isto, no sentido de serem reforçadas positivamente, aumentando ou diminuindo a repetição do comportamento, de forma a contribuir e proporcionarmelhorias na perspectiva de vida e de trabalho.É visível, no entanto, a importância do relacionamento do gestor ou líder com sua equipe, uma vez que esta relação que vai determinar e contribuir na mudança do comportamento destes.

CONDICIONAMENTO OPERANTE

Skinner designa o condicionamento o comportamento voluntário que abrange uma quantidade muito maior da atividade humana, desde os comportamentos do bebê de balbuciar, agarrar objetos, olhar os enfeites do berço, até os comportamentos mais sofisticados que apresenta o adulto. A leitura que você está fazendo deste artigo; escrever, trabalhar; tocar um instrumento; namorar, são todos exemplos de comportamento operante.

Resume-se então, em um processo pelo qual, certa classe de comportamentos fica sob o controle de suas consequências. Esta classe de comportamentos recebe o nome de Operante. O termo faz referência ao fato de que esta classe de comportamentos opera no meio modificando-o, e por sua vez, estas modificações também alteram o comportamento.

Para iniciar a análise experimental, Skinner começou trabalhando com animais em laboratório. No seu clássico experimento um rato ou um pombo foram colocados em uma caixa experimental. Nesta caixa existia uma barra e/ou um disco (botão) e um recipiente que liberava água ou comida. O rato ou o pombo privados da água ou comida tiveram acesso tanto à água ou a comida toda vez que exibiram certo comportamento. No caso do rato o



comportamento seria pressionar a barra e no pombo seria o comportamento de bicar um disco (botão) iluminado na parede da caixa experimental. (SKINNER, 1969).

No entanto, antes das sessões experimentais estes comportamentos não existiam no repertório de comportamentos dos animais. Os mesmos foram modelados. Cada resposta que se aproximava do comportamento almejado (pressionar barra / bicar disco) era imediatamente seguida da consequência de ter acesso a comida e/ou a água. Percebeu-se que estas respostas foram se tornando mais fortes. Logo Skinner entendeu que foi estabelecida uma relação de dependência entre a resposta e a consequência por ela produzida (liberação de água ou comida). Ao final do experimento o rato conseguia pressionar a barra e o pombo bicar o disco para que houvesse liberação da comida ou água. Este simples arranjo experimental foi que levou à descoberta da classe de comportamentos que Skinner chamou de operantes.

Percebe-se, pois, que a modificação do comportamento funciona com as pessoas da mesma forma que o condicionamento operante o faz para alterar o comportamento de ratos e pombos, ou seja, reforçando o comportamento desejado e não reforçando o indesejado.

Pense em um funcionário que vive fazendo cenas, brincadeiras de mau gosto no trabalho, tudo para chamar atenção. Quando os outros colegas cedem a esta brincadeira, acaba reforçando o comportamento inadequado, o que aumenta a probabilidade deste voltar a repetir.

Os principais problemas enfrentados hoje pelo mundo só poderão ser resolvidos se melhorarmos nossa compreensão do comportamento humano. (SKINNER, 1974, p.8)

Há duas técnicas de reforçamento através do qual as consequências podem modificar o comportamento: reforçamento positivo e o reforçamento negativo. Os termos positivo e negativo não têm nenhuma relação com energias positivas ou negativas ou com os efeitos emocionais provocados pela apresentação de reforços negativos e positivos. Energias positivas e negativas são entidades metafísicas que não têm lugar na psicologia skinneriana, são especulações a respeito do comportamento. Não são eventos naturais. Sendo assim, não podem possuir o status de agentes causais do agir humano, assim como a mente e assemelhados. Não se pode, por exemplo, com o conceito de mente (id, ego, superego, inconsciente, cognição etc.) fazer qualquer previsão sobre o comportamento humano. Mas pode-se com o conceito de reforço, criar esta margem de previsibilidade, bastando que se identifique a resposta, o reforço que ela produz e o efeito deste reforço sobre a resposta. Feito isso, pode-se alterar o comportamento nesta ou naquela direção, bastando que se modifique a relação entre resposta e reforço.

TÉCNICAS COMPORTAMENTAIS: REFORÇO POSITIVO E NEGATIVO



O interesse em abordar o comportamento humano no trabalho e apresentar técnicas comportamentais, decorreu da experiência vivenciada em uma empresa comercial, fazendo-me perceber o impacto que as técnicas comportamentais provocam no ambiente organizacional. Ao iniciar o trabalho na área de gestão de pessoas, através de programas de treinamento e técnicas, recebi feedbacks de funcionários. Pois sempre que conseguiram superar as metas, que não significava só a meta total, mas sim um desempenho melhor do que de outros meses, eu sempre os elogiava muito. Sempre dizia que eram capazes de conseguir e sempre se destacar. Sempre que o resultado não era bom, eu chamava a atenção, mas sempre reforçando em dizer que poderiam melhorar. Acredito que isso tenha servido como uma base muito sólida para a minha profissão e formação da autoestima da minha equipe.

As técnicas comportamentais de condicionamento operantes e os reforços vêm sendo aplicados em ambientes de trabalho, como programas de modificação de comportamento visando reduzir as faltas, melhorar o desempenho do trabalho e as práticas de segurança, além de aperfeiçoar as habilidades na função.

Na técnica de reforçamento positivo o comportamento é fortalecido por um estímulo que é acrescentado à situação. Diga-se de passagem, que este estímulo é produzido por este comportamento, já que há entre ambos uma relação de dependência.

Considera-se que as consequências de um comportamento podem influenciar a probabilidade de este ocorrer novamente. Se essa consequência for agradável, a frequência do comportamento vai aumentar (reforço). Se a consequência for desagradável a frequência do comportamento vai diminuir (punição).

Quando uma contingência se diz positiva significa que há uma apresentação de um estímulo que pode ser agradável ou desagradável. Quando a contingência é negativa significa que há uma remoção de um evento ou estímulo (agradável ou desagradável).

Skinner (1969) cita os quatro tipos de contingências operantes:

Reforço positivo:

- a. Apresentação de um estímulo agradável após um comportamento desejado;
- b. Aumento da frequência do comportamento;

Exemplos:

- ✓ Se o pombo tocar a campainha recebe alimento suplementar;
- ✓ Se o funcionário alcançar as metas recebe um elogio; recompensa;

1- Reforço negativo:

- a. Remoção (negativo) de um evento desagradável após o comportamento desejado;
- b. Aumento da frequência do comportamento;

Exemplos:



- ✓ Se o rato puxar a alavanca deixa de levar choques elétricos;
- ✓ Se o funcionário mantiver a atenção no trabalho, deixará de ter diferenças de caixa:

2- **Punição positiva:**

- a. Apresentação de uma consequência desagradável após a realização de um comportamento não desejado;
- b. Diminuição da frequência do comportamento;

Exemplos:

- ✓ Se o rato sair do perímetro definido leva choque elétrico;
- ✓ Se o funcionário faz insubordinação leva uma repreensão;

3- **Punição negativa:**

- a. Remoção de um evento agradável após a realização de um comportamento não desejado;
- b. Diminuição da frequência do comportamento;

Exemplos:

- ✓ Se o pombo defecar fora do local apropriado é-lhe removida a alimentação;
- ✓ Se o funcionário comete uma falha no atendimento, recebe uma advertência;

A extinção e a punição tendem a diminuir a frequência dos comportamentos. Na extinção, o comportamento tende a diminuir de frequência em função da retirada de reforços contingentes à resposta (aqueles que são responsáveis pela sua manutenção).

A modificação do comportamento mediante o reforço positivo tem sido aplicada clinicamente com frequência em organizações, hospitais de saúde mental, fábricas, prisões e escolas para alterar os comportamentos indesejáveis, transformando-os em aceitáveis.

O reforço positivo é capaz de fortalecer uma reação quando oferece um estímulo logo após esta reação. Reforço capaz de fortalecer uma reação quando remove algum tipo de estímulo aversivo, ao contrário do uso popular, o reforço negativo não tem um caráter punitivo, ele é justamente a remoção de um evento punitivo. No comportamento humano no trabalho, pode-se dar como exemplo o gestor e o funcionário, quando o funcionário realiza a tarefa da forma determinada, o gestor o premia com parabéns, elogios, destaque, até ele condicionar que precisa realizar a tarefa para receber o reconhecimento positivo do gestor.

Já no reforço negativo o gestor ao entregar a tarefa diz ao funcionário que se ele não fizer a tarefa no prazo determinado, vai ficar sem receber a folga da semana, e ao fazer a tarefa o gestor retira este estímulo aversivo e se o funcionário continuar fazendo a tarefa no tempo previsto, o gestor vem com o reforço positivo premiando o funcionário logo em seguida.

Também conhecemos uma série de fatores que determinam o grau de influência que o princípio de reforçamento tem sobre o comportamento. Tais fatores foram transformados em diretrizes que devem ser seguidas ao utilizar o reforçamento positivo para fortalecer um comportamento desejável.

É importante selecionar o comportamento a ser reforçado. Os comportamentos que se quer reforçar devem, em primeiro lugar, ser especificamente identificados. Sugere-se começar com uma classe geral de comportamento (por exemplo: ser mais amigável), deve-se então, especificar os comportamentos (sorrir, por exemplo) que caracterizem tal classe. Sendo específico dessa maneira, melhora-se a confiabilidade para detectar exemplos do comportamento e de mudanças em sua frequência, que é o padrão pelo qual se julga a eficácia do reforço; e aumenta a probabilidade de que o programa de reforçamento seja aplicado consistentemente.

É importante manter em mente que reforços positivos são eventos que fortalecem uma resposta, quando são introduzidos ou adicionados após a resposta. A remoção de um evento depois de uma resposta também pode fortalecer essa resposta, mas não é reforçamento positivo. Por exemplo: um gestor pode insistir com um funcionário para que deixe o seu caixa organizado. Quando o funcionário o faz, o gestor deixa de insistir. Embora o cessar da insistência do gestor, quando ocorre a organização do caixa, possa fortalecer a resposta de organizar o caixa, foi a remoção (e não a introdução) dessa insistência depois da resposta, que a fortaleceu.

Segundo a autora Valle (2010), a maioria dos reforçadores positivos pode ser classificada sob cinco títulos que, de certa forma, se sobrepõem: consumíveis, atividades, manipuláveis, privilégios e sociais. Reforçadores consumíveis são itens que se pode comer ou beber (isto é, consumir), como balas, biscoitos, frutas ou refrigerantes. Exemplos de *atividades* reforçadoras são as oportunidades de assistir à televisão, trabalhar, ver um livro de figuras ou até olhar por uma janela. Reforçadores *manipuláveis* incluem as oportunidades de se divertir com um brinquedo favorito, colorir ou pintar, andar de bicicleta, navegar na Internet ou brincar com um gravador. *Privilégios* como reforçadores, se referem à oportunidade de sentar-se em uma cadeira favorita, usar uma camisa ou um vestido prediletos, ter um quarto individual ou desfrutar de algum outro item que se possa possuir (ao menos temporariamente). O reforçamento *social* inclui tapinhas nas costas e abraços, elogios, acenos, sorrisos e até mesmo um simples olhar ou outra indicação de atenção social. A atenção por parte dos outros é um reforçador muito forte para quase todas as pessoas.

Ao escolher reforçadores eficazes para um indivíduo, muitas vezes é útil examinar uma lista de reforçadores usados por outros ou preparar um levantamento de reforçadores. É importante, porém conhecer os funcionários com os quais trabalha, para ter essa percepção de qual reforço seria melhor aplicado.



"Não considere nenhuma prática como imutável. Mude e esteja pronto a mudar novamente. Não aceite verdade eterna. Experimente." (SKINNER, 1969, p.viii).

Talvez sejam necessárias várias tentativas para encontrar, por tentativa e erro, um reforçador adequado para um determinado indivíduo. Outro método consiste em simplesmente observar o indivíduo em suas atividades diárias e notar as atividades nas quais se envolve com maior frequência. Elogio é um poderoso reforçador positivo para fortalecer e manter comportamentos no dia-a-dia.

Seguem na tabela abaixo alguns reforçadores positivos para serem aplicados no âmbito organizacional.

Tabela 01: Reforçadores positivos na forma de atenção especial

Elogio	Promoção
Elogio na frente de terceiros	Dias livres remunerados
Designações especiais de trabalho	Ações da empresa
Vaga reservada no estacionamento	Carro da empresa
Escolha da roupa de trabalho	Sorteios ou bilhetes grátis de loteria
Contatos sociais com outros	Mobília extra para o escritório
Solicitação de opiniões e ideias	Vale-presente
Escolha de parceiro de trabalho	Jantar com a família num bom restaurante
Prazos de trabalho flexíveis	Presentes personalizados

Tabela 02: Reforços monetários e reforços na forma de tempo na empresa

Calculadora ou terminal de computador;	Escolha de dias de trabalho ou horas de folga;
Tempo livre para as atividades relacionadas ao trabalho	Ajudar na determinação de padrões;
Cartões de visita:	Oportunidade para aprender novas habilidades;
Tempo livre para negócios pessoais.	Mais responsabilidade.

Não importa como se tenha selecionado um reforçador em potencial para uma pessoa, será sempre o desempenho do indivíduo que dirá se foi selecionado ou não um reforçador eficaz.



Quando não se tem certeza de que determinado item é reforçador, sempre se pode fazer um teste experimental. Simplesmente escolha um comportamento que o indivíduo emite ocasionalmente e que não parece ser seguido de qualquer reforço; registre qual a frequência com que o comportamento ocorre sem reforçamento, em várias tentativas, e depois apresente o item após o comportamento, durante mais algumas tentativas, e veja o que acontece. Caso o indivíduo comece a emitir esse comportamento com maior frequência, então o item é realmente um reforçador. Se o desempenho não aumentar, então não é um reforçador eficaz.

Com base na experiência na área de gestão, não utilizar um reforçador eficaz é um erro comum em programas de treinamento. Por exemplo: um gestor pode dizer que determinado programa de reforçamento, que está tentando utilizar, está falhando. Examinando o que ocorre, pode-se chegar à conclusão de que o reforçador usado não é reforçador para o funcionário. Nunca se pode ter certeza, realmente, se um item é um reforçador para alguma pessoa, até que tenha sido demonstrado que funciona como tal para aquela pessoa. Em outras palavras, um objeto ou evento é definido como reforçador apenas por seu efeito sobre o comportamento. Sabe-se também que é trivial que indivíduos diferentes sejam muitas vezes estimulados por coisas diferentes.

Nota-se que o reforço positivo é o que recompensa um dado comportamento de modo a aumentá-lo. Por exemplo, num experimento: a cada pequeno acerto é dada uma recompensa, o reconhecimento por aquilo que é bem feito.

Vê-se a necessidade de reconhecer um bom trabalho, recompensando-o, e com certeza este é um reforço que contribui muito com a probabilidade do funcionário querer buscar ser a cada dia melhor.

Neste sentido, observa-se que no trabalho, o reforço positivo também é fundamental para a consolidação dos acertos e da melhoria.

Na prática é comum, quase todos os chefes tomarem alguma atitude quando encontram alguém fazendo alguma coisa errada. O erro é sempre abordado com ênfase e prontidão. Mas poucos líderes fazem alguma coisa quando veem algo sendo feito certo. Ou seja, reforça-se mais o erro que o acerto. Os erros precisam ser observados com o intuito de estimular acertos. Os acertos precisam ser observados com intenção de evitar os erros. Para Skinner (1969) "O comportamento reforçado positivamente é participação ativa na vida livre de tédio e depressão".

Ao reforçar somente o erro pode-se criar o sentimento de culpa nos funcionários. E com esse sentimento acabam se esquivando, buscando justificativas ou se sentindo vítimas de uma perseguição. Ao se reforçar os acertos, cria-se o senso de responsabilidade. Onde o funcionário se apropria do que está fazendo, buscando fazer cada vez melhor. Construir no meio organizacional a cultura da valorização dos acertos, provavelmente se diminui a ocorrência dos erros.

Quando nosso comportamento é reforçado positivamente, nós dizemos que gostamos do que estamos fazendo; dizemos que estamos felizes. (SKINNER, 1978, p.25).

Supõe-se facilmente que em mudanças de comportamento, o reforço positivo por excelência se destaca como técnica eficaz na modificação do comportamento dos funcionários, com melhorias de desempenho significativas para a organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando-se em consideração esses aspectos, acredita-se na possibilidade de mudar o comportamento das pessoas, utilizando-se das técnicas reforçadoras embasadas nas teorias comportamentais de forma a desenvolver o trabalho de mudança de comportamento nas organizações, com o objetivo de atender e satisfazer as necessidades da empresa.

Pensar a mudança do comportamento humano nas organizações é pensar em mais uma possibilidade de adequação e melhorias no trabalho, em que o gestor ou líder utiliza de técnicas reforçadoras para envolver sua equipe nesse processo de mudança, contribuindo de forma satisfatória para o bom desempenho do profissional e concomitante à organização.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Antonio Vieira de. **Aprendizagem organizacional em tempos de mudança**. São Paulo: Pioneira, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Gestão de Pessoas**. 2ª ed. São Paulo: Campus, 2004.

CRUZ, Robson Nascimento. **Uma introdução ao conceito de autocontrole proposto pela análise do comportamento**. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-55452006000100008>. Acesso em 25/01/2013.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning Editores, 2003.

ROBBINS, Stephen Paul. **Comportamento organizacional**. 9ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SKINNER, B.F. **Ciência e comportamento humano**. 4ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1978.

_____. **Contingências do reforço: uma análise teórica**. São Paulo: Abril Cultural, 1969.

VALLE, Tânia Gracy Martins do; MAIA, Ana Cláudia Bortolozzi. **Aprendizagem e comportamento humano.** São Paulo: Cultura acadêmica, 2010.

