

O PROJETO DE LEI 6.159/2019, A GARANTIA DE ACESSO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA AO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DO PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

Carlos Rafael da Costa¹

Resumo:

A pessoa com deficiência encontra diferentes percalços ao longo de sua vida. São situações de exclusão, preconceito e falta de acesso a direitos básicos, como o acesso ao mercado de trabalho, por exemplo. Nesse sentido, a inclusão social altamente buscada não só pelas pessoas com deficiência, mas por todo indivíduo que se sente excluído de alguma forma, do convívio social, entretanto, os parâmetros para definir o que seja essa inclusão são vagos ou de difícil quantificação, assim como são esparsas, embora urgentes, as ações na busca pela colocação dessas pessoas no mercado de trabalho. Entretanto, em dezembro de 2019 foi apresentado na câmara dos deputados, o projeto de lei PL 6.159/2019 que isenta as empresas da contratação de pessoas com deficiência e impõe a elas, como alternativa, o pagamento de uma multa ao fundo de reabilitação, o que significa verdadeiro retrocesso social nos direitos já conquistados por esta categoria. Assim, o objetivo deste trabalho de conclusão de curso é discutir o projeto de lei 6.159/2019 e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho à luz do princípio da vedação do retrocesso social.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência; Direitos Fundamentais; PL 6.159/2019; Vedação ao retrocesso social.

Abstract:

The disabled person encounters different setbacks throughout his life. These are situations and exclusion, prejudice and lack of access to basic rights, such as access to the market and work, for example. In this sense, the social inclusion highly sought not only by people with disabilities, but by every individual who feels excluded in some way, from social life, however, the parameters to define what that inclusion is are vague or difficult to quantify, as well how sparse, though urgent, are the actions in the search for placing these people in the labor market. However, in December 2019, bill Bill 6.159/ 2019 was presented to the House of Representatives, which exempts companies from

¹ Bacharel em Direito pela PUC MG. Especialização em Gestão de Pessoas e Gestão Pública na Faculdade de Minas. Especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade de Minas.. E-mail carlosrafaelccosta@gmail.com

hiring disabled people and imposes on them, as an alternative, the payment of a fine to the rehabilitation fund, the which means a real social setback in the rights already achieved by this category. Thus, the objective of this course conclusion paper is to discuss the bill 6.159 / 2019 and the guarantee of access of people with disabilities to the labor market in the light of the principle of the prohibition of social retrogression.

Keywords: Disabled person; Fundamental rights; PL 6,159 / 2019; Prohibition against social setback.

1. INTRODUÇÃO

A pessoa com deficiência encontra diferentes percalços ao longo de sua vida. São situações de exclusão, preconceito e falta de acesso a direitos básicos, como o acesso ao mercado de trabalho, por exemplo. Como conceito de pessoa com deficiência, o artigo 2º da Lei n. 13.146/2015, que regulamenta o Estatuto da Pessoa com Deficiência rege que é considerada pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo, que pode ser de natureza física, mental, intelectual ou sensorial; em interação com uma ou mais barreiras, tal impedimento pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Nesse sentido, a inclusão social altamente buscada não só pelas pessoas com deficiência, mas por todo indivíduo que se sente excluído de alguma forma, do convívio social, entretanto, os parâmetros para definir o que seja essa inclusão são vagos ou de difícil quantificação, assim como são esparsas, embora urgentes, as ações na busca pela colocação dessas pessoas no mercado de trabalho. A garantia de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho se destina ao seu desenvolvimento global, à sua inserção na sociedade, e à consolidação de sua dignidade, sendo que as diferentes políticas públicas e evoluções legislativas nesse sentido representam a evolução social na proteção das pessoas.

Em dezembro de 2019 foi apresentado na câmara dos deputados, o projeto de lei PL 6.159/2019 que isenta as empresas da contratação de pessoas com deficiência e impõe a elas, como alternativa, o pagamento de uma multa ao fundo de reabilitação. Diversos movimentos de proteção às pessoas com deficiência criticam o projeto de lei por compreenderem como um retrocesso social no que se refere às políticas públicas de acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho. Assim, o presente trabalho de conclusão de curso tem o objetivo de discutir o projeto de lei 6.159/2019 e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho à luz do princípio da vedação do retrocesso social.

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITOS, PREVALÊNCIA E DIFICULDADES DE ACESSO

A questão da deficiência física no Brasil merece especial atenção multidisciplinar no sentido de promover a integração, socialização e inclusão dessas pessoas com a sociedade de forma geral. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) informam que cerca de 6,2% da população brasileira possui algum tipo de deficiência, esses dados consideram quatro diferentes modalidades de deficiências, a saber, auditiva, visual, física e intelectual (IBGE, 2010).

A discussão central, deste estudo, versa sobre as dificuldades de acesso da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho e a inovação legislativa representada pelo projeto de lei PL 6.159/2019, que permite às empresas pagar multas ao fundo de reabilitação ao invés da obrigatoriedade de contratar uma cota de pessoas pertencentes a este grupo vulnerável, e se justifica pelo retrocesso social representado por esta medida. Esses indivíduos, que na maioria das vezes, são vistos pela sociedade em geral como indivíduos dependentes ou limitados o que culmina em sua exclusão de diferentes espaços, dentre eles, o mundo do trabalho, o que impõe ao Estado o dever de impor medidas para impelir as empresas a contratar essas pessoas, como a lei de cotas (PFEIFER, 2009).

Para melhorar o entendimento sobre os desafios da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a relevância das discussões do PL 6.159/2019 é necessário compreender determinados termos e nomenclaturas envolvidas no processo. Para iniciar, a designação “Portador de Deficiência”, isto é, a pessoa que é acometida por alguma limitação temporária ou permanente, seja de ordem física ou intelectual, deve ser entendido sob diferentes prismas, entretanto, cabe ressaltar a diferença entre Deficiência e Incapacidade, por exemplo. O Anexo do Decreto nº 3048 de 12/05/99, responsável pela aprovação do Regulamento da Previdência Social, tratou de incluir os conceitos já apresentados pela Organização Mundial da Saúde (OMS) no que se refere aos significados das palavras Deficiência e Incapacidade (GUGEL, 2006).

Entretanto, o termo “portador” encontra-se superado haja vista que esta nomenclatura remete a uma situação temporária, como por exemplo, uma pessoa portar um documento ou ser portador de uma doença. Todo o oposto, a deficiência, na maioria das vezes, é algo permanente, não cabendo o termo "portadores". A diferença entre esta e as anteriores é simples, resalta-se a pessoa à frente de sua deficiência. (FONSECA, 2006).

Como já citado, é preciso definir o que é deficiência e de que ordem elas são. As principais deficiências conhecidas na literatura sobre o assunto são as deficiências física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla, congênitas ou não, e os critérios de definição dessas deficiências consta na legislação brasileira, em especial, o Decreto 3.289/99. A referida lei define como perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica e/ou anatômica que gere

incapacidade, total ou parcial, impedindo a pessoa de assegurar por si mesma o atendimento às suas necessidades de uma vida individual ou social normal, que pode ser de ordem permanente ou temporária (WERNECK, 2003).

Como deficiência temporária pode-se compreender a situação física da pessoa que apresenta comprometimentos e/ou limitações que podem ser revertidas por meio de cirurgias ou tratamentos. Já a deficiência na modalidade permanente é definida como aquela em que a pessoa mostra uma estabilização das decorrências da deficiência ao longo do tempo, nesse sentido, ela impede a sua regressão ou recuperação, apesar da realização de intervenções ou tratamentos no que tange sua condição física ou intelectual (BAHIA, 2006).

No que se refere ao número de pessoas, isto é, a parcela da população acometida por alguma deficiência, os dados de que se lança mão são os editados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que apresenta dados de que mais de 45,6 milhões de brasileiros declaram ter alguma deficiência, essa parcela representa 23,9% da população do país, é preciso demarcar, ainda, que esses números são referentes às deficiências visual, auditiva, intelectual e motora e seus graus de severidade. (FONSECA, 2006).

Ainda no que se refere ao levantamento do IBGE, a deficiência mais prevalente entre a população estudada é a visual, que acomete cerca de 35,7 milhões de pessoas, entre as pessoas que declaram ter deficiência visual, mais de 6,5 milhões disseram ter a dificuldade de forma severa e 6 milhões afirmaram que tinham dificuldade de enxergar, mais de 506 mil informaram serem cegas. Segundo os dados, ainda, a segunda deficiência mais prevalente é a deficiência motora, que acomete cerca de 13,2 milhões de pessoas, esses números são equivalentes a 7% dos brasileiros. A deficiência motora severa foi declarada por mais de 4,4 milhões de pessoas, dessas pessoas, cerca de 734,4 mil relataram dificuldades ou impossibilidade de realizar tarefas simples como caminhar ou subir escadas de modo algum e mais de 3,6 milhões informaram ter grande dificuldade de locomoção. (IBGE, 2010).

Já a deficiência auditiva foi localizada em, aproximadamente, 9,7 milhões de pessoas que declaram possuir essa deficiência, o que representa cerca de 5,1% dos entrevistados, a deficiência auditiva severa foi declarada por mais de 2,1 milhões de pessoas, sendo que dessa população, cerca de 344,2 mil são surdas e 1,7 milhão de pessoas têm grande dificuldade de ouvir, em último lugar, a deficiência intelectual foi declarada por mais de 2,6 milhões de brasileiros entrevistados (IBGE, 2010).

Em suma, pode-se entender o termo deficiência como quaisquer perdas das funções ou ocorrência de anormalidades nas estruturas do corpo humano, já a incapacidade tem sido definida como a redução ou falta de capacidade para realização de determinada tarefa em decorrência da deficiência. O citado diploma jurídico ainda busca classificar incapacidade como incapacidade total ou absoluta, que é a completa incapacidade de realizar qualquer trabalho; Incapacidade Parcial, que é a diminuição parcial da aptidão laboral, que pode ser: temporária; permanente; indefinida; Intermitente; Específica (para determinada função) e múltipla (GUGEL, 2006).

Pensando nisso, é importante discutir as dificuldades de acesso e serviços e espaços por parte dessas pessoas, entre elas, o acesso ao emprego. Nesse sentido, Pastore (2000; p. 35) destaca o papel das políticas públicas no sentido de garantir esse acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, como a proteção prevista no Estatuto da pessoa com deficiência. Essas políticas públicas devem ser garantidas de diversas formas, entre elas, a legislação específica na proteção dos direitos fundamentais e sociais da pessoa com deficiência, como a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência que estabelece que “As pessoas portadoras de deficiência têm o direito de ter as suas necessidades especiais levadas em consideração em todos os estágios de planejamento econômico e social” (BRASIL, 2015).

2.1. Acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho: evolução da proteção legislativa

A Constituição Federal de 1988 coloca a salvo uma série de garantias gerais para as pessoas com deficiência, essas garantias são regulamentadas ainda em dispositivos infraconstitucionais como a Lei complementar 7.853/89, fruto de normas internacionais como a Convenção 159-83 OIT e a Convenção Interamericana Para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra Pessoas Portadores da Deficiência, realizada na 69ª Conferência em Genebra no dia 1º de junho de 1983 (BRASIL, 2015).

Este documento, do qual o Brasil é signatário impôs aos países participantes a necessidade de considerar a finalidade da reabilitação profissional e permitir que a pessoa com deficiência tenha acesso ao emprego e consiga se manter nele, por meio de políticas públicas voltadas para a promoção de sua dignidade (SARLET, 2011). Nesse sentido, a pessoa deve contar com o apoio do Estado para sua inserção na sociedade, no mundo do trabalho e na vida em comunidade. No Brasil, a Convenção 159 da OIT de 1983, foi ratificada por meio do Decreto nº 129, de 18 de maio de 1991, sendo, portanto, adotada como modelo de proteção da pessoa com deficiência e seu acesso ao mundo do trabalho e ao desenvolvimento pessoal completo (GURGEL, 2006).

Assim, o direito de acesso das pessoas com deficiência ao emprego passou a ser previsto na legislação específica, notadamente na Lei 8.213/91, mais popularmente conhecida como lei de cotas. Já no que tange a historicidade desse acesso e sua garantia, é preciso compreender que, durante décadas imperou no país uma visão excludente, segregadora e preconceituosa sobre as pessoas com deficiência, sobretudo, no que se refere a essas pessoas no ambiente de trabalho. Tais preconceitos ainda permeiam o imaginário social constituindo uma barreira social para o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. No início do século XX, ainda antes disso, as pessoas com deficiência não eram vistas como parte da sociedade, além de não possuírem seus direitos reconhecidos. Entretanto, no início do século XX iniciaram-se as primeiras buscas aos direitos sociais com ações que partiram dos governos e que visavam garantir, de forma coletiva, os direitos à saúde, à educação, à moradia, ao trabalho, ao lazer e à cultura para todos

(MTE, 2007). Ainda assim, prevalecem as formas preconceituosas e segregadoras de enxergar a pessoa com deficiência, também é preciso demarcar que a própria família tratava de afastar essas pessoas do contexto e da convivência fora dos limites da casa, isto porque, havia uma superproteção da família, medo do preconceito ou a visão equivocada de uma inabilidade para os atos da vida. Apenas após a II Guerra Mundial é que começaram a surgir preocupações para com as pessoas com deficiência, tendo em vista que, além de famílias órfãs e um caos econômico, retornam para suas casas um grande número de indivíduos em idade economicamente ativos, mas indivíduos com deficiência física em razão de mutilações, além de problemas sensoriais ou intelectuais. Surgindo, nesta época, tecnologias assistivas e técnicas especializadas, pretendendo cooperar com a reabilitação, readaptação e reintegração dos indivíduos com alguma deficiência em todos os setores da vida social. (VASCONCELOS, 2010).

Com o passar do tempo, houve a necessidade da reintegração dessas pessoas no mercado de trabalho, tanto por questões econômicas quanto por questões sociais. No que se refere ao Brasil, como tratado, há uma legislação especial voltada para este fim, a Lei 8.213/91. Por essa lei, notadamente em seu artigo 93, ela institui que as empresas que contam com cem ou mais empregados estão obrigadas a reservar um percentual de dois a cinco por cento de suas vagas em diferentes cargos destinados a esse público. Tais proporções podem variar de acordo com o número de empregados, sendo que de cem a duzentos, a reserva legal é de 2% das vagas, de duzentos e um a quinhentos colaboradores essas vagas destinadas a pessoas com deficiência devem ser de 3%, entre quinhentos e mil colaboradores deve ser um percentual de 4% e acima de mil colaboradores, as vagas reservadas devem atingir os 5%. (BRASIL, 1991).

Mas voltando no tempo, no consoante às políticas públicas em acesso ao emprego para pessoas com deficiência, ainda na primeira metade do século XX o governo Getúlio Vargas (1930/1945) foi decisivo para o desenvolvimento de ações nesse sentido. Foi nessa época que se iniciaram os debates acerca da participação mais efetiva das pessoas com deficiência na sociedade, especialmente no espaço da educação, reabilitação, profissionalização e inserção no mercado de trabalho. No mesmo período, houve a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) quando se implementaram as primeiras políticas assistencialistas para as pessoas com deficiência, que contaram com o apoio de um Estado centralizador e intervencionista. (BAHIA, 2002).

Já na segunda metade do século, notadamente no governo de Juscelino Kubitschek, é importante compreender que o país é inserido em uma fase de desenvolvimento pleno e acelerado, sendo marcado pelo surto desenvolvimentista, pela implantação da indústria automobilística, pela chegada das multinacionais acarretando o surgimento de muitos empregos, o que possibilitou compatibilizá-los às potencialidades das pessoas com alguma deficiência. A partir do ano de 1962 nos Estados Unidos e em 1979 no Brasil, emergiram movimentos em defesa dos direitos das pessoas com deficiência. Esses movimentos proporcionam a criação e o desenvolvimento de conceitos como o de “equiparação de oportunidades”, que foi disseminado e defendido contundentemente pelo próprio movimento trabalhador e desenvolvimentista. (VASCONCELOS, 2010).

Pode-se dizer que até os anos de 1980, eram utilizados termos pejorativos para se tratar ou se referir à pessoa com deficiência, tais como aleijado, inválido, entre outros. O uso desses termos tornava ainda mais complicada a inserção dessas pessoas nos espaços públicos, inclusive do trabalho, isto porque tais designações conferiam à pessoa um status de incapacidade, inabilidade e inutilidade. Já a partir de 1981, por influência do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, começa-se a escrever e falar pela primeira vez a expressão pessoa deficiente. O acréscimo da palavra pessoa, passando o vocábulo deficiente para a função de adjetivo, foi uma grande novidade na época, por óbvio, essas mudanças não ocorreram sem alguma resistência e até algum espanto para a sociedade que passou a perceber a pessoa além da deficiência. Entretanto, com o passar do tempo e as lutas de setores da sociedade engajados com essas pessoas e seus direitos, entrou em uso a expressão pessoa portadora de deficiência, frequentemente reduzida para portadores de deficiência. Por volta da metade da década de 90, entrou em uso a expressão pessoas com deficiência, que permanece até os dias de hoje. (SASSAKI, 2006).

Avançando no tempo, chega-se à década de 1990 quando o paradigma de “inclusão”, é realmente discutido no Brasil. Nesse período surgem campanhas de educação e conscientização da sociedade em prol da necessidade de uma comunidade acessível em toda sua amplitude, permitindo assim, que todos possam exercer seus direitos e deveres com a maior autonomia possível, transformando a vida das pessoas com deficiência aumentando suas possibilidades. Sobre o tema, Bahia (2002) assevera com propriedade:

Ao contrário de antigamente, quando as pessoas com deficiência eram tidas como peso morto para a sociedade ou, na melhor das hipóteses, uma mão-de-obra barata, hoje estas pessoas representam um impacto considerável na economia de qualquer país, quando estão trabalhando formalmente (BAHIA, 2002).

É nesse período do surgimento dos debates sobre inclusão, em 1990, que a lei 8213 é editada, buscando ampliar e unificar as políticas públicas de forma mais contundente a fim de garantir o acesso da pessoa com deficiência ao espaço do trabalho. Entretanto, é criterioso demarcar que não obstante as mais de duas décadas de vigência da lei, algumas organizações ainda não se adequaram à legislação a fim de cumprir as metas estabelecidas e resguardar vagas, além de não garantirem a efetividade de sua ocupação (NEVES SILVA et al., 2015).

Entre as justificativas para a falta de adesão e cumprimento da lei, as empresas evocam a existência de algumas barreiras que dificultam, ao menos na teoria, o acesso das pessoas com deficiência ao trabalho e emprego, uma das razões muito evocadas é a falta de mão de obra qualificada. Não é tarefa fácil avaliar a qualificação das pessoas para o trabalho, mesmo porque parte da qualificação de um empregado ocorre ao longo do exercício das atividades que realiza dentro da empresa. Além do treinamento que o trabalhador recebe no próprio local de trabalho, pode-se avaliar sua qualificação considerando seus anos de estudo e de trabalho formal. De fato,

tal colocação carrega uma carga de preconceito, sendo que essa barreira se desenvolve mais de maneira social que educacional. Nesse sentido, Sasaki (2006) discorre:

As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restrinjam ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentam na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI (SASSAKI, 2006).

Em suma, o desenvolvimento de políticas públicas voltadas para a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, portanto, buscou-se aqui demonstrar como essas ideias de exclusão e inclusão se desenvolveram ao longo das últimas décadas e, em especial, no Brasil. Para compreender as questões que envolvem o acesso de pessoas com deficiência ao seu direito social de trabalho é fundamental esclarecer como as sociedades voltaram o olhar para as pessoas com deficiência, sobretudo no que se refere ao trabalho. Não obstante, ainda que esses movimentos de inclusão tenham caminhado a passos largos nas últimas décadas, ainda permanecem questões a serem tratadas no que se refere aos obstáculos que impedem esse acesso às pessoas com alguma de forma justa, igualitária e respeitando as diferenças e valorizando suas potencialidades. (NERI et al., 2014).

Ainda assim, permanecem os obstáculos enfrentados por essas pessoas no que tange o acesso e a continuidade no mercado de trabalho. Essas barreiras são, principalmente, de três ordens, a saber, barreiras estruturais, educacionais e sociais. As barreiras estruturais, dizem respeito às questões tecnológicas, já que as empresas estão cada vez mais preocupadas com as habilidades e competências de seus empregados e dos candidatos a vagas, além da exigência do mercado por profissionais prontos ou capazes de um desenvolvimento rápido (BATISTA, 2015).

3. O PROJETO DE LEI 6.159/19 E O PRINCÍPIO DA VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

3.1. O instituto da readaptação funcional

O trabalho cumpre um papel social de relevância e destaque na vida do ser humano. Desde a infância simula-se através de brincadeiras o exercício de algumas profissões além das indagações sobre o que a criança quer ser quando crescer. A construção de uma trajetória profissional percorre alguns caminhos como o da realização pessoal, estabilidade financeira, crescimento na carreira e uma aposentadoria compatível. Existem vários trabalhadores, que assim como o Wiliam César Alves Machado, têm suas carreiras interrompidas em função de acidente, adoecimento no

trabalho e outras vicissitudes no auge da sua produção intelectual, maturidade profissional e condicionamento físico (MTE, 2007).

Não se pode deixar de constatar que todo trabalhador em maior ou menor grau exige um esforço físico e pode levar a um desgaste deste condicionamento. Mas neste presente trabalho o foco será a interrupção de forma abrupta, sem planejamento prévio ou desejo do trabalhador, como quando do acometimento de qualquer deficiência ou perda de capacidade. Nesse sentido, Machado (2003, p. 17):

É o que denominamos fase de impacto ou choque, ou seja, o momento em que a mudança na performance física é recebida com fator estressante. O acidentado entra num estado de confusão mental, no qual não consegue perceber a magnitude do acontecido. Tem a sensação de que seu mundo ruiu, fica perplexo, pasmo ou em estado de choque emocional. Pode-se tomar desorientado, intratável, errático, confuso e com distúrbios na percepção. Nessa fase, ele interrompe seu vínculo com o mundo exterior, numa tentativa inconsciente de proteger a sua imagem corporal, mantendo-a íntegra. (MACHADO, 2003, p.17)

O mercado de trabalho moderno seleciona pessoas em idade dita produtivas, o que afasta, muitas vezes o trabalhador nascido com uma deficiência ou acometido delas ao mercado de trabalho. Novamente, Carloto (2012, p. 95) destaca:

Para este trabalhador afastado de seu trabalho, as condições de inserção são mais difíceis, seja pela perda de determinadas funções, habilidades e temores quanto ao futuro profissional. Um acidente de trabalho pode implicar na ruptura da construção da identidade profissional, na medida em que o papel assumido pelo indivíduo, assim como em todas as expectativas sociais e os projetos de vida relacionados à profissão são drasticamente modificados. Além disso, o indivíduo acidentado passa a pertencer a uma categoria relacionada a atributos de desprestígio e desqualificação social/profissional como, perda de papel profissional; estar doente ou ser inválido e não ter perspectivas de futuro; ser inútil/improdutivo. Ou seja, um acidente de trabalho interfere na objetivação-subjetivação da realidade e o indivíduo acidentado passa a ter novas relações com os outros, com o mundo e com seus próprios projetos (CARLOTTO, 2012, p. 95).

Na busca pela proteção do emprego, mormente em sua função social na vida das pessoas, a lei 8.213/90. Lei esta que trouxe em si conceitos como o instituto da “Readaptação Funcional”, consistente em aproveitar o trabalhador em função diferente daquela ocupada antes da doença laboral, de forma a diminuir o número de aposentadorias por invalidez e a evitar o ócio de trabalhadores que, muitas vezes, ainda são jovens e podem passar a integrar quadro diferente sem que haja prejuízo à saúde, pelo contrário, com possibilidade de melhora efetiva, senão de cura (SASSAKI, 2013).

Com o acometimento de uma deficiência, faz-se necessária uma reorientação de carreira assim como a aprendizagem de novas habilidades para que o futuro profissional possa dar um novo sentido ao trabalho, não é o fim do caminho, mas a possibilidade de uma nova trajetória a ser percorrida. A ameaça provável que ronda os profissionais que se acidentam, é a de saber qual corpo habitará agora e em que grau ele se aproxima ou afasta do modelo de corpo padrão. Assim, a Lei 8.213/91 dispõe no sentido de garantir à pessoa com deficiência o direito de participar dessa reabilitação e se manterem nos seus trabalhos (BRASIL, 2007).

Diante de um acidente ou doença que provoque afastamento ou mudança de função pela perda de capacidades físicas ou cognitivas, é imprescindível “disponibilizar ao indivíduo o esforço de um grupo multidisciplinar para avaliar todas as possibilidades que se impõem como de responsabilidade sócio laboral com a reflexão de mantê-lo incluído socialmente”. (MOTTA, 2014, p.66). Embora o instituto da readaptação funcional é recente, parece implícito na Constituição da República:

Art. 196 - A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

A este esforço multidisciplinar que trabalha em prol da manutenção sócio laboral do indivíduo dá-se o nome de reabilitação profissional. Didaticamente e com base legal, conceitua-se reabilitação profissional como:

[...] o preparo de alguém que tendo tido uma habilitação qualquer anterior, esteja hoje impossibilitado de exercê-la por doença ou por acidente, do trabalho ou não. A reabilitação importa na aquisição de novos conhecimentos, técnicas ou aptidões. Visa a uma outra profissão ou atividade (novas para ele). No âmbito empresarial, tem sempre por objetivo abrir oportunidade para desempenho de um novo cargo, implicando numa readaptação profissional. O empregado vai ter que se preparar para, quando do retorno à atividade, assumir um novo cargo ou para exercer uma nova profissão pelo fato de estar impossibilitado, por problemas de saúde ou em decorrência de acidente, de exercer a profissão antiga, para a qual possuía uma habilitação. Pressupõe, pois, em regra, nova preparação para o exercício de cargo ou profissão diferentes daquela que anteriormente exercia ou praticava; (KALUME, 2005, p.11)

De acordo com Tavares (2011, p.196), a reabilitação profissional dar-se-á mediante o trabalho de equipe multiprofissional especializada em medicina, serviço social, psicologia, sociologia, fisioterapia, terapia ocupacional e outros afins ao processo”. Este processo está sob o domínio do INSS, pois, os reabilitados, anteriormente situavam-se afastados por doença ou acidente junto a este órgão que tem por responsabilidade adaptá-lo funcionalmente, resultando na “oferta de uma nova função para este trabalhador, se no regime público, mantido o seu grau de

Servidor Público, se no regime privado, Trabalhador – Profissional, contribuinte e segurado do INSS”. (MOTTA, 2014, p.67)

Em linhas gerais pode-se dizer que a reabilitação profissional visa em um primeiro momento a permanência do reabilitado na atual empresa, pleiteando nesta um novo cargo e uma nova área compatível com as suas restrições ou limitações físicas. Durante este processo, a comunicação entre a equipe de trabalho da reabilitação profissional e a empresa precisa ser objetiva e transparente para chegar a um denominador comum, funcionando como uma espécie de mediadora (BRASIL, 2007).

A fim de aumentar a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e a plena reintegração do reabilitado, estes podem ingressar na reserva de cotas destinadas para as pessoas com deficiência, seguindo a lei 8.213/91 que indica o número de profissionais reabilitados e deficientes de acordo com a quantidade de funcionários em folha de pagamento. Além de equacionar a demanda da acessibilidade junto às empresas, o programa de reabilitação profissional presta outros serviços ao usuário, nesse sentido a articulação com a comunidade com vista de efetivar o retorno ao mercado de trabalho (TAVARES, 2011).

Esta articulação com a comunidade envolve a parceria com entidades formadoras que promovem a qualificação ou requalificação profissional com cursos e treinamentos, mesmo que ainda com uma “limitada” rede parceira.

Este processo de desenvolver e treinar os beneficiários é crucial para a inclusão sócio laborativa plena e conseqüente aquisição e aprendizagem de novas habilidades, a habilidade se define como a realização consistente do objetivo da ação, com alguma economia de gasto” (CARR; SHEPHERD, 2003, p.116)

Dois pontos ganham notoriedade neste momento, um é a capacidade de investigação e negociação da equipe multidisciplinar da reabilitação profissional e o outro é o relevante papel do fisioterapeuta ou terapeuta de reabilitação como assim é chamado por CARR; SHEPHERD (2003), na funcionalidade destas habilidades aprendidas ou (re) aprendidas. A estrutura do ambiente físico do reabilitando/reabilitado precisa ser esmiuçado através de uma pesquisa detalhada junto ao beneficiário. Afinal:

[...] “os terapeutas precisam compreender as exigências que a atividade impõe ao paciente. Para facilitar a aprendizagem da habilidade, os terapeutas devem ser capazes de analisar a natureza precisa das atividades para planejar intervenções terapêuticas eficientes. (CAR; SHEPHER, 2003, p.118).

Esta “força-tarefa” canaliza os esforços para reintegrar o reabilitado em um seu contexto social, evitando a imputação de uma invalidez que culmina em uma aposentadoria.

O certo é que, em virtude da exclusão da invalidez como causa determinada da concessão de aposentadoria legalmente considerada definitiva (irreversível, por

decisão do órgão), essa legislação passou a ter grande preocupação com a reabilitação profissional, para que, com a cessação daquela aposentadoria, o retorno à atividade do segurado, agora com sequela, pudesse concretizar-se. Assim, a reversibilidade da aposentadoria por invalidez forçou aquele órgão a preocupar-se, desde então, com este tipo de providência (reabilitação) em favor da pessoa portadora de deficiência. (KALUME, 2005, p.17).

Ainda sobre a importância do instituto da reabilitação funcional:

Sem nenhuma dúvida, Reabilitação (Readaptação), profissional é necessária e importante e percebe-se que os efeitos financeiros da sua prática também são um bom investimento para a empresa, órgãos públicos e para a busca do rigor no custeio previdenciário. Ou seja, além de atender aos valores humanitários de inclusão social, economicamente é um bom negócio, ou, se desejarmos, podemos considerar como vice-versa. (MOTTA, 2014, p.71).

A ideia da readaptação, também constante da lei de cotas, é mais uma política pública de manutenção e garantia da pessoa com deficiência ao trabalho.

3.2. A Lei de cotas e o acesso ao emprego

Se a readaptação de trabalhadores para sua inclusão no mundo do trabalho é um problema, o acesso das pessoas que já nasceram com deficiências físicas ou cognitivas ao emprego é um desafio ainda maior. Nesse sentido, a Lei 8.213/91 representou um avanço ao dispor sobre o tema, estabeleceu a obrigatoriedade de as empresas com cem ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. Esta disposição fez com que a lei em apreço ficasse conhecida como “Lei de Cotas”. O que a lei de cotas estabelece é que as empresas que empreguem mais de 100 funcionários devam guardar de 2% a 5% de suas vagas a pessoas com deficiência, com coeficientes que variam conforme dispõe o art. 93, verbis:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.	5%.

Mas antes de estabelecer a obrigatoriedade de contratação de profissionais portadores de deficiência, a Lei 8.213/91 se dedicou a definir e conceituar o que pode ser compreendido como deficiência. Assim, ela também regulamentou o que já vinha descrito no artigo do Decreto Lei 3.298/99 ao descrever a deficiência como quaisquer perdas ou anomalias capazes de gerar incapacidades ou reduzir capacidades para o desempenho de algumas atividades, entre elas a de trabalho (NERI, 2003).

Não obstante, pesquisas demonstram que as pessoas são capazes de vencer suas limitações sejam físicas ou cognitivas ainda assim, para fins de garantia do acesso ao emprego e para colocar a salvo o direito de parte da população acometida de certas limitações, atendendo a discussões levantadas por grupos que defendem essas minorias, o Poder Público também regulamentou, por meio do Decreto nº 5.926/04, a partir do artigo 3º declara que, para os efeitos deste decreto, considera se:

Deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

II- Deficiência permanente aquela que ocorre ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos, e;

III- Incapacidade uma redução efetiva e acentuada da capacidade de interação social, com necessidades de equipamento, adaptações, meios ou recursos especiais para que as pessoas portadoras de necessidade de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem estar e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.” (BRASIL, 2007, p. 19).

No mesmo sentido, o Ministério do Trabalho (2007) também estabelece os tipos de deficiência a serem considerados na proteção destinada a este público no que se refere à garantia de acesso ao emprego e renda. Nesse sentido, pode-se apontar, em primeiro lugar, a deficiência física, que pode ser completa ou parcial, de um ou mais membros do corpo humano. A deficiência física compreende o

comprometimento da função física do sujeito, a lei considera a deficiência física proveniente de diferentes situações como a amputação, a paraplegia, que é a perda total das funções motoras dos membros inferiores, tetraplegia, caracterizada pela perda total das funções motoras dos membros superiores e inferiores, entre outras (MTE, 2007).

Os sistemas de proteção do trabalho e emprego também se destinam às pessoas com a deficiência auditiva, considerada a perda de 41 decibéis (db) ou deferida por audiogramas nas frequências de 500Kz a 3.000Kz, sendo tratado nos Decretos nº 5.296/04, no artigo 5º, e no artigo 4 do Decreto nº 5.298/99. Por fim, no rol das perdas físicas que acarretam o dever de proteção pelo Estado em razão do acesso ao emprego está a deficiência visual. Regulada no Decreto nº 5.296/04, é considerada desde a cegueira completa até a baixa visão (BRASIL, 2004). Além dos aspectos físicos, na proteção da pessoa com deficiência e seu acesso ao mercado de

trabalho, devem ser consideradas as desordens de fundo mental ou cognitivo, que embora no pensamento comum possam ser limitantes das pessoas não as tornam incapazes para o trabalho, mas as qualifica para exercer diferentes funções. A primeira regulamentação acerca da garantia de emprego para essas pessoas surgiu no Decreto nº 3.298/99 e foi, posteriormente alterada pelo Decreto nº 5.296/04, a partir das discussões levantadas por setores ligados à militância de lutas antimanicomiais, familiares de pessoas que vivem no espectro autista, entre outros (BRASIL, 2004). Assim, o Decreto 5.296/04 considera a deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitação associada a duas ou mais áreas de habilidade adaptativa. Estas habilidades são a comunicação, habilidades sociais e acadêmicas, cuidados pessoais, saúde e segurança, no mesmo sentido, a deficiência múltipla também é abrangida pelo Decreto nº 3.298/99, definida como uma deficiência associada a duas ou mais das anteriormente citadas (SASSAKI, 2013).

Ainda segundo Sasaki (2013), para que a pessoa seja contemplada pela Lei de Cotas, tendo garantia do acesso ao emprego ou à concorrência destinada a estas pessoas em concursos públicos, a pessoa deve comprovar sua condição de pessoa com deficiência. Para tanto, a lei e as convenções especiais, é necessário um laudo médico, emitido por um médico do trabalho, levando em conta o enquadramento legal e a definição da Convenção nº 159 da OIT, parte I, art. 1º, Decreto nº 3.298/99. O referido laudo deve trazer de forma específica a deficiência apontada, tornando pública a condição do empregado para a utilização na empresa, que também serve para evitar que pessoas que não estejam dentro do espectro da proteção destinada a pessoas com deficiência no mercado de trabalho utilizem essa proteção de forma fraudulenta.

O que se discute na Lei de cotas e nos decretos que regulamentam o assunto é que a inserção e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho representam uma urgência a ser discutida na sociedade. O que se evidencia é que, se de um lado as empresas precisam contratar trabalhadores, de outro, as pessoas com deficiência precisam trabalhar, não só para se manterem no sentido econômico, mas em sentido social, espiritual, dando sentido à vida do indivíduo, e é papel do Estado investir em políticas públicas que vão desde a qualificação dessas pessoas até a conscientização de setores econômicos para absorver essa mão de obra (FERRAJOLI, 2009, p. 11).

Nas palavras de Sasaki (2006, p. 31) "Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas tanto quanto estão na sociedade". Assim, pode-se inferir que a própria sociedade a maior criadora de barreiras para o acesso das pessoas com deficiência ao mundo do trabalho, isto porque, a falta de conscientização e informação sobre o que é ou não a deficiência acaba por permitir que a sociedade crie e acredite em mitos sobre incapacidades ou desvantagens no desempenho de papéis sociais. Essas barreiras consistem em: políticas discriminatórias e atitudes preconceituosas que rejeitam as minorias e as suas diferenças, desconhecimento das necessidades especiais e direitos das pessoas com deficiência, entre outros. E é no mercado de trabalho que essas barreiras se tornam ainda mais contundentes.

É sabido que o ambiente do trabalho está cada vez mais competitivo, exigindo dos candidatos e dos profissionais habilidades e competências elaboradas. Assim, se para as pessoas consideradas “normais”, isto é, aquelas que não experimentam qualquer deficiência ou redução em suas características físicas e cognitivas, a situação no mercado de trabalho já é preocupante, para as pessoas com deficiência as barreiras tornam-se verdadeiros empecilhos no acesso ao mundo do trabalho (PASTORE, 2000).

Já as barreiras educacionais têm em consideração as deficiências, principalmente, das instituições de ensino público, que não contam com estruturas necessárias para o atendimento e a aprendizagem de pessoas com deficiência, o que dificulta sua formação profissional e, portanto, sua colocação no mercado de trabalho. Por fim, é preciso citar as barreiras sociais por que as pessoas com deficiência devem passar, isto porque, os preconceitos sociais em torno dessas pessoas fazem com que a sociedade e as organizações as enxerguem como pessoas limitadas e que devem ser de responsabilidade do poder público, que tem por obrigação de mantê-los, e até preferem que eles continuem sendo mantidos assim, como uma forma de proteção contra preconceitos, discriminação ou segregação (BATISTA, 2015).

Portanto, reforça-se a importância de diplomas legais, como a lei nº 8213/91, na tentativa de reduzir os preconceitos por meio de discriminações positivas, medidas compensatórias que seguem o princípio da igualdade presente na Constituição Federal de 1988, visando combater as desigualdades criadas pelas desvantagens históricas e culturais. O objetivo destas medidas é tratar desigualmente pessoas que estão em situação de desvantagem, com o intuito de torná-las menos desiguais (FERRAJOLI, 2009, p. 12).

No caso dessa política de garantia de acesso ao mercado de trabalho, em especial, a lei busca beneficiar as pessoas com deficiência por meio da obrigatoriedade de sua inclusão no mercado de trabalho, e penaliza as empresas pelo seu não cumprimento. No entanto, a legislação sozinha não é capaz de promover a inclusão no trabalho de forma ampla, para isto é necessária maior conscientização da população sobre as reais limitações e potencialidades desses indivíduos. Esta conscientização deve abranger toda a comunidade, na busca pela erradicação da barreira social, ou atitudinal, e aproximação das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho (PASTORE, 2000).

3.3. O Projeto de Lei 6.159/2019 e o Princípio da vedação do retrocesso social

Pode-se compreender a proteção e o acesso ao emprego para pessoas com deficiência como um direito social. Assim, quando se discute o projeto de Lei 6.159/2019 e suas repercussões na vida e no trabalho dessas pessoas, é preciso voltar no tempo e entender como surgiram, qual o papel dos direitos sociais e o retrocesso representado pela medida. Os direitos de ordem social surgiram pela primeira vez na Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 10 de dezembro de 1948, esta declaração estabelece fortes base para concretizar garantias a partir do

princípio da solidariedade, também fundados na ideia da proteção da dignidade humana, na busca pela proteção das classes e dos grupos sociais vulneráveis, como as pessoas com deficiência (FERRJOLI, 2009).

No que se refere ao ordenamento jurídico brasileiro, os direitos sociais foram inseridos com maior força na Constituição Brasileira de 1988 que os incluiu no título que trata dos direitos fundamentais. Entretanto, eles não estão restritos a esta parte da Constituição já que a sociedade brasileira, segundo sua Carta magna, se funda em valores como a garantia do exercício dos direitos sociais, o bem-estar, o desenvolvimento e a igualdade, sendo direitos de todos os cidadãos. No que se refere ao acesso ao emprego e renda, o artigo 1º, IV, da CF/88 indica que os valores sociais do trabalho representam verdadeiro fundamento do Estado Democrático de Direito, disso, emerge a necessidade de que o Estado atue juntamente com toda a sociedade para garantir o acesso ao emprego também para as pessoas com deficiência (GARCIA, 2010).

Isto porque, segundo o disposto na Constituição de 1988, os direitos sociais passaram a ser compreendidos como direitos fundamentais, exercendo força normativa e vinculante. Assim, paira sobre eles a necessidade de uma proteção mais ampla que passa a exigir do Estado prestações positivas, políticas públicas que cumpram a função de proteger os direitos dispostos sob este título, significa dizer que

O Estado deve sempre agir de forma a melhorar as condições de vida de seus cidadãos e minorar os problemas sociais, como a vulnerabilidade social de setores como as pessoas com deficiência (SARLET, 2011).

Demarque-se que os direitos sociais, entre eles compreendido o trabalho, não foram obtidos apenas através de sua contemplação constitucional, mas também por vias infraconstitucionais, que os concretizam por meio da atuação vinculada do Estado e, por isso, não devem admitir seu retrocesso através de normas ordinárias, como projetos de lei ordinárias. Tais retrocessos, com a supressão de garantias já destinadas aos grupos vulneráveis afrontam o Estado Democrático de Direito Social, o que leva a compreender que as conquistas sociais não podem retroagir, fazendo com que os direitos fundamentais em especial, admitem apenas a progressão, o avanço e jamais o retrocesso (CANOTILHO, 2003).

Com respeito a esta proteção ao retrocesso na seara de direitos sociais, Canotilho (2003, p. 339) leciona que:

[...] os direitos sociais e econômicos (ex: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do

núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana (CANOTILHO. 2003, p. 339).

Assim, emerge um princípio que será caro a entender a temeridade da aprovação do PL 6.159/2019 no que tange a proteção das pessoas com deficiência e seu acesso ao trabalho, o “princípio da vedação do retrocesso social”. Este princípio, que não está expresso no texto constitucional de 1988, visa a proteção dos direitos fundamentais sociais em seu núcleo essencial e não apenas de ser idealizado de forma geral, mormente quando o núcleo essencial remete à garantia do mínimo essencial à dignidade humana, como o trabalho e a não discriminação (GARCIA, 2010).

Desenvolvido originariamente no século XX, o chamado "princípio" da vedação do retrocesso foi bem explicado por Luís Roberto Barroso. Informa o constitucionalista

por este princípio, que não é expresso mas decorre do sistema jurídico constitucional, entende-se que se uma lei, ao regulamentar um mandamento constitucional, instituir determinado direito, ele se incorpora ao patrimônio jurídico da cidadania e não pode ser arbitrariamente suprimido. Nessa ordem de ideias, uma lei posterior não pode extinguir um direito ou garantia, especialmente os de cunho social, sob pena de promover um retrocesso, abolindo um direito fundado na Constituição. O que se veda é o ataque à efetividade da norma, que foi alcançado a partir de sua regulamentação. Assim, por exemplo, se o legislador infraconstitucional deu concretude a uma norma programática ou tornou viável o exercício de um direito que dependia de sua intermediação, não poderá simplesmente revogar o ato legislativo, fazendo a situação voltar ao estado de omissão legislativa anterior". (BARROSO, 2001, p. 158).

Por outro lado, em interessante artigo dedicado a Raymundo Faoro, o mesmo jurista Luís Roberto Barroso acompanhado da constitucionalista Ana Paula de Barcellos, tiveram a oportunidade de afirmar que a chamada vedação do retrocesso:

propõe se possa exigir do Judiciário "a invalidade da revogação de normas que, regulamentando o princípio, concedam ou ampliem direitos fundamentais, sem que a revogação em questão seja acompanhada de uma política substitutiva ou equivalente (BARROSO, 2001, p. 59).

É neste ponto que emerge a controvérsia acerca do PL 6.159/2019. Enquanto diplomas legais como a Lei de Cotas e o Estatuto da pessoa com deficiência visam a inserção desse público vulnerável na vida social, no trabalho, seu acesso à renda e a proteção de sofrerem discriminações e privações. O Projeto de Lei 6159/19, do Poder Executivo, altera as políticas de habilitação e reabilitação profissional e as medidas de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, que passam a prever que, ao invés do dever de contatar uma cota de profissionais com deficiência as empresas paguem multas ao fundo de reabilitação, além de contar em dobro a

contratação de pessoas com deficiência grave, o que diminuiria os postos de trabalho ocupados por estas pessoas (BRASIL, 2019).

Segundo os defensores da medida, ela seria destinada à geração de empregos para pessoas sem deficiência e faz parte de medidas de geração de emprego para outras pessoas, sem deficiência. Nesse sentido, o projeto de lei coloca o direito das pessoas com deficiência e o das pessoas sem deficiência em uma balança de direitos, que deverá pender para o que é mais caro à sociedade. Na balança dos direitos, como ensina Norberto Bobbio (2004), perder o conceito que é mais caro à sociedade, no confronto entre a norma e a realidade, as garantias fundamentais e a dignidade da pessoa devem ser preservadas como caras que são à manutenção da ordem social e do Estado de Direitos.

4. AS DISCUSSÕES DOS MOVIMENTOS DE PROTEÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

O Projeto de Lei 6.159/2019, elaborado pelo Ministério da Economia, já nasceu cercado de polêmicas. Desde suas primeiras discussões, movimentos ligados aos direitos das pessoas com deficiência iniciaram a assinatura de abaixo-assinados em plataformas digitais, isto porque, ele ataca diretamente direitos conseguidos em textos como a Lei 8.213/91 e o Estatuto da pessoa com deficiência. Para estes movimentos, a maior parte das empresas não contratam pessoas com deficiência por questões como preconceitos, para não ter custos fornecer ambientes adaptados às necessidades específicas das pessoas com deficiência, se elas tiverem autorização legislativa para isso, as pessoas integrantes deste grupo serão sempre preteridas nas relações de emprego (BRASIL, 2019).

Outros setores de defesa do cidadão, como Ministério Público também se mobilizaram. Este órgão ministerial de defesa das pessoas com deficiência, por meio da Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos dos Idosos e Pessoas com Deficiência – AMPID, que realizou uma reunião de alinhamento de ação contra o PL 6159/2019 juntamente a entidades de defesa das pessoas com deficiência para definir posicionamentos e ações para barrar o PL 6.159/2019. Nesse sentido, a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público de Defesa dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Idosos (AMPID) foi à público esclarecer seu posicionamento contrário ao Projeto de Lei nº 6.159/2019 elaborado pelo Poder Executivo (AMPID, 2019).

O posicionamento do Ministério Público se sustentou em uma série de compreensões que o órgão fez acerca da medida em contraponto à afronta aos direitos fundamentais das pessoas com deficiência, notadamente, os ligados ao acesso ao trabalho. Segundo o MP, o primeiro motivo seria que:

O Poder Executivo ao apresentar o PL 6.159/2019 afronta os Artigos 3, letra c e 4, item 3, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) porque não

consultou as pessoas com deficiência por intermédio de suas organizações/entidades representativas. Esta é uma obrigação decorrente da CDPD, norma de natureza constitucional, e encaminhamentos do Comitê de Peritos da CDPD no Comentário nº 7 de que o Poder Executivo deve observar a consulta antes de elaborar e aprovar quaisquer leis, regulamentos e políticas, gerais ou relacionadas à deficiência. Portanto, a proposta contida no PL 6.159/2019 é inconstitucional e seu rito de tramitação não pode ter o regime de urgência.

Assim, o Ministério Público entende que as discussões acerca do PL 6.159/2019, em regime de urgência e sem participação popular, sobretudo dos setores ligados à defesa dos direitos das pessoas com deficiência afrontam o princípio da participação popular nas decisões que afetam a população envolvida. Como segundo motivo da contrariedade do MP em relação ao projeto de lei, a nota do órgão indica que:

O Poder Executivo em todas as previsões do PL 6.159/2019 afronta o Artigo 4 item 2 da CDPD que, em relação a todos direitos das pessoas com deficiência, exige seja assegurada a progressividade dos direitos e não seus retrocessos, tal qual preveem o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº 591/1992) e o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador – Decreto 3.321/1999).

Em seguida, a nota do Ministério Público evoca que:

O PL 6.159/2019 estabelece diversas condições para o direito a concessão o auxílio-inclusão que, se efetivadas, impedem o acesso à sua concessão e frustra os objetivos da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI – Lei 13.146/15), especialmente o de incentivar as pessoas com deficiência moderada e grave, que recebem o benefício da prestação continuada (BPC), a querer voltar ou se inserir pela primeira vez no mercado de trabalho. O auxílio-inclusão é um apoio a mais para auxiliar as pessoas com deficiência a sustentarem seus gastos diários em decorrência da deficiência moderada e grave. O auxílio-inclusão deve ser um estímulo para que saiam de suas casas e se mantenham no mercado de trabalho, e não um impedimento marcado pela burocracia e exigências de concessão. Além disso, o PL 6.159/2019 ao prever o auxílio-inclusão revogar o artigo 94 da LBI e limita o tempo exigido para a concessão para aquelas pessoas que recebem o BPC nos últimos 12 meses.

Também argumentam, Ministério Público e entidades ligadas aos direitos das pessoas com deficiência, que o referido projeto de lei também causa confusão quanto à finalidade do instituto da readaptação funcional, já que a trata sob um caráter obrigatório, impondo a todas as pessoas com deficiência o dever de habilitar ou reabilitar, o que não é a finalidade deste instituto. Essa obrigatoriedade deixa as pessoas com deficiência em desamparo, já que se não conseguirem

manter seus empregos ou se inserirem no mercado de trabalho, perderão os benefícios, como o do artigo 101-A da Lei 8.213/1991 (AMPID, 2019).

Por fim, o PL 6.159/2019 também desconstrói os institutos previstos na Lei de cotas como ação afirmativa, destituindo a política pública de garantia de acesso ao trabalho e emprego, o que significa na prática um retrocesso social, vedado pelo princípio tratado anteriormente, conforme está previsto no artigo 10 do PL que trata da alteração da Lei nº 8.213/1991. O projeto ainda acaba com iniciativas como a aprendizagem, que é a preparação profissional de jovens para o mundo do trabalho, sendo que uma das barreiras que impedem, ou dificultam, o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho diz respeito à educação ou qualificação profissional (AMPID, 2019).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De tudo o que foi exposto, espera-se ter alcançado o objetivo principal deste trabalho de conclusão de curso que era discutir o projeto de lei 6.159/2019 e a garantia de acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho à luz do princípio da vedação do retrocesso social. Para tanto, foram apresentadas as evoluções legislativas que culminaram na proteção do acesso ao trabalho por parte das pessoas com deficiência, como a chamada “lei de cotas”, Lei 8.213/91 e os decretos Decreto nº 5.296/04, por exemplo.

Também foram apresentados assuntos como o instituto da readaptação funcional que visa à proteção do trabalho para o profissional que foi acometido de uma deficiência já no desenvolvimento do trabalho, tendo em vista o caráter social e subjetivo do trabalho para as pessoas. Nesse sentido, a proteção ao trabalho se confunde com os próprios direitos sociais, elencados no texto Constitucional de 1988 e não deve sofrer retrocessos em legislações inferiores.

Assim, apresentou-se o Projeto de Lei 6.159/2019 que significa um retrocesso na seara da proteção das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, seja em seu acesso ou sua manutenção já que desonera as empresas de observarem a contratação dessas pessoas, bem como sua readaptação e reabilitação em caso de perda de capacidades. Nesse sentido, demonstrou-se que as discussões acerca do PL em questão se revestem de importância constitucional e relevância social, devendo levar em conta a participação da população envolvida para que não repute verdadeiro retrocesso nos direitos sociais e fundamentais dessas pessoas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAHIA, M. S. A Inserção do Portador de Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. Centro de Pesquisa e Pós-graduação. Salvador, Fundação Visconde de Cairu. (2002).

BARROSO, Luís Roberto. BARCELLOS, Ana Paula de. O começo da história. A nova interpretação constitucional e o papel dos princípios no direito brasileiro. Revista Interesse Público. n. 19, v. 5, p. 51-80, 2003.

BARROSO, Luís Roberto. "O Direito Constitucional e a Efetividade das Normas", 5ª edição, Rio de Janeiro, Renovar, 2001,

BATISTA, Cristina Abranches Mota. A Inclusão Da Pessoa Portadora De Deficiência No Mercado Formal De Trabalho: Um Estudo Sobre Suas Possibilidades Nas Minas Gerais. Dissertação PUC MINAS. 2015.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm Acesso em: 27 mar. 2018.

BRASIL. 2015. Lei de inclusão. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: março de 2020.

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito constitucional e teoria da constituição. 7. ed. 9. reimp. Coimbra: Almedina, 2003, p. 338-339.

FERRAJOLI. Luigi. Por uma teoria dos direitos e dos bens fundamentais. Alexandre Salim, Alfredo Copetti Neto, Daniela Cadermatori, Hermes Zaneti Junior, Sérgio Cadermatori (Trad.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 9.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho da pessoa com deficiência e a lapidação dos direitos humanos: o direito do trabalho, uma ação afirmativa. LTr, 2006.

GARCIA, Sérgio Renato Tejada. O princípio da vedação de retrocesso na jurisprudência pátria - análise de precedentes do Supremo Tribunal Federal, dos Tribunais Regionais Federais e da Turma Nacional de Uniformização. Revista de Doutrina da 4ª Região, n. 36, jun. 2010.

GLAT, Rosana. Integração dos portadores de deficiência: uma questão psicossocial. Temas psicol., Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 89-94, ago. 1995. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo>. Acesso em março de 2020.

GUGEL, Maria Aparecida. Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público. Goiânia: UCG, 2006.

IBGE Censo Demografico 2010. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).(2010).

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. A integração de pessoas com deficiência: contribuições para reflexão sobre o tema. 2015.

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

NERI, Marcelo. As empresas e as cotas para pessoas com deficiência. Revista Conjuntura Econômica, v. 57, n. 9, p. 58-61, 2003.

NERI, M., PINTO, A., SOARES, W. & COSTILLA, H. Retratos da Deficiência no Brasil. Rio de Janeiro, FGV/IBRE, CPS. (2003).

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 20, p. 2549-2558, 2015.

PASTORE, JOSÉ. Oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência. São Paulo: LTr, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão—construindo uma sociedade para todos. 7^a ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Compilação Lei de Cotas Laborais para Pessoas com Deficiência, São Paulo, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 34. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

VASCONCELOS, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010.

WERNECK, C. Você é gente? O direito de nunca ser questionado sobre o seu valor humano, Rio de Janeiro, WVA. (2003).

A História do Movimento Político da Pessoa com Deficiência no Brasil. <https://www.youtube.com/watch?v=oxscYK9Xr4M> Acesso em março de 2020.

A NECESSIDADE DE INOVAÇÃO DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES PARA A VANTAGEM COMPETITIVA E PERENIDADE DO NEGÓCIO

Carlos Gustavo Lopes da Silva¹
Geisse Martins²
Tatiane Ketlyn Roncovsky Weiler³

RESUMO

Este artigo tem como objetivo discutir a importância da inovação dentro das organizações para alcançar vantagem competitiva e perenidade do negócio. Para isso, foram abordados temas como as diversas vertentes da inovação, a instalação de uma mentalidade inovadora na organização e a criação de uma cultura de inovação, por meio de recursos e práticas essenciais. A metodologia utilizada para este artigo foi uma revisão bibliográfica, buscando fontes confiáveis e atualizadas sobre o assunto. A partir das discussões apresentadas, ficou evidente que a inovação é fundamental para o sucesso das empresas em um ambiente de negócios cada vez mais competitivo e volátil. As empresas que investem em inovação têm maior capacidade de adaptação e, portanto, maior chance de sobreviver e prosperar em um mercado em constante mudança. Portanto, conclui-se que as empresas que buscam inovar devem estar sempre atentas às necessidades do mercado e às demandas dos consumidores, investindo em capacitação, liderança e recursos que estimulem a inovação. A inovação é um processo contínuo e deve ser encarada como uma estratégia central para o sucesso e a perenidade do negócio.

Palavras-chave: Inovação. Mentalidade Inovadora. Cultura de Inovação. Vantagem Competitiva. Estratégia.

ABSTRACT

This article aims to discuss the importance of innovation within organizations to achieve competitive advantage and business continuity. To this end, topics such as the various aspects of innovation, the installation of an innovative mindset in the organization and the creation of a culture of innovation were addressed, through essential resources and practices. The methodology used for this article was a bibliographic review, seeking reliable and updated sources on the subject. From the discussions presented, it was evident that innovation is fundamental for the success of companies in an increasingly competitive and volatile business environment. Companies that invest in innovation are more adaptable and, therefore, more likely to survive and thrive in an ever-changing market. Therefore, it is concluded that companies that seek to innovate must always be attentive to market needs and consumer demands, investing in

¹ Doutorando em Gestão e Negócios (UNISINOS). Mestre em Tecnologias Educacionais em Rede (UFSM). Especialização em Desenvolvimento de Jogos Digitais (ESTACIO). Pós-Graduação (MBA) em Administração Estratégica (ESTACIO). E-mail: cgsilva33@gmail.com.

² Doutorando em Educação (Yvy Enber). Mestre em Administração de empresas pela Must University. E-mail: geisse@geisse.com.br.

³ Mestranda em Administração pela Must University. Especialização em Gestão de Negócios e Marketing (ESIC Business & Marketing School). Especialização em Ciências Humanas e Sociais aplicadas e o Mundo do Trabalho (UFPI). Graduação em Administração (FAE Business School). E-mail: tatianekr@gmail.com.

training, leadership and resources that encourage innovation. Innovation is an ongoing process and should be seen as a central strategy for the success and longevity of the business..

Keywords: *Innovation. Innovative Mindset. Culture of Innovation. Competitive Advantage. Strategy.*

1 Introdução

A inovação é um fator crucial para o sucesso de uma organização, tanto em termos de vantagem competitiva quanto de perenidade do negócio. A necessidade de inovação nas empresas tem se tornado cada vez mais evidente, principalmente em um cenário de mudanças constantes e acirrada concorrência.



Figura 1- Inovação
Fonte: Banco de imagens dos autores

Nesse sentido, este artigo tem como objetivo discutir a importância da inovação dentro das organizações e as principais vertentes que podem ser exploradas para alcançar uma vantagem competitiva empresarial. Para isso, serão abordados temas como a instalação de uma mentalidade inovadora na organização e a criação de uma cultura de inovação, por meio de recursos e práticas essenciais.

Uma das principais formas de fomentar a inovação em uma organização é por meio do estímulo à criatividade e ao pensamento fora da caixa. Isso significa que é necessário promover um ambiente de trabalho que incentive a experimentação e a exploração de ideias novas, ainda que pareçam pouco convencionais ou arriscadas. Além disso, é preciso valorizar os profissionais que apresentam soluções inovadoras e encorajá-los a compartilhar suas ideias com os demais membros da equipe. Dessa forma, é possível criar uma cultura de inovação que permeie toda a organização.

Outro aspecto importante para o estímulo à inovação é o investimento em tecnologia e pesquisa e desenvolvimento. Isso implica em alocar recursos financeiros e humanos para a criação de novos produtos, serviços ou processos, bem como em estar atualizado quanto às tendências e novidades do mercado. Adicionalmente, a empresa pode investir em parcerias com universidades e centros de pesquisa para desenvolver projetos conjuntos que possam trazer benefícios para ambas as partes.



Figura 2 - Inovação e investimentos
Fonte: Banco de imagens dos autores

É fundamental também que a empresa esteja aberta ao *feedback* dos clientes e do mercado como um todo. Ou seja, é importante estar atento às necessidades e demandas do público-alvo, identificar lacunas no mercado e trabalhar para oferecer soluções inovadoras que atendam a essas

demandas. Para isso, é importante estar em constante diálogo com os clientes e realizar pesquisas de mercado para identificar tendências e oportunidades de negócio.

Por fim, é essencial que a empresa esteja comprometida com a inovação em todos os níveis, desde a alta gestão até os colaboradores de base. É necessário que haja um alinhamento de valores e objetivos para que a cultura de inovação seja de fato implementada e se torne parte integrante do DNA da organização. É preciso que todos os membros da equipe compreendam a importância da inovação para o sucesso da empresa e estejam engajados em contribuir com ideias e soluções criativas. Somente assim será possível alcançar uma vantagem competitiva sustentável e assegurar a perenidade do negócio.

A metodologia utilizada para a elaboração deste artigo foi a revisão bibliográfica, a partir de pesquisas em livros, artigos científicos e outros materiais relacionados ao tema.

A primeira parte do artigo explora as diversas vertentes da inovação empresarial, como a inovação de produto, de processo, de *marketing* e de modelo de negócio. Em seguida, será abordada a importância de instalar uma mentalidade inovadora na organização, por meio de liderança, comunicação e capacitação de colaboradores. Por fim, serão apresentados recursos e práticas essenciais para a criação de uma cultura de inovação, como a gestão de ideias, a colaboração entre áreas e o incentivo à experimentação.

Em resumo, este artigo tem como objetivo destacar a necessidade de inovação nas organizações para garantir sua vantagem competitiva e perenidade no mercado. Através da exploração das diversas vertentes de inovação, instalação de uma mentalidade inovadora e criação de uma cultura de inovação, as empresas podem alcançar o sucesso e a sustentabilidade em um ambiente cada vez mais dinâmico e competitivo.

2 Explorando Vertentes de Inovação para Vantagem Competitiva Empresarial

A inovação é fundamental para a vantagem competitiva empresarial. Para ser bem-sucedida, uma empresa precisa inovar constantemente, aprimorando seus processos e produtos para se destacar no mercado. Explorando as vertentes de inovação, as empresas podem encontrar novas oportunidades de negócios e aumentar sua participação no mercado.

Uma das vertentes de inovação mais importantes é a tecnológica. As empresas que investem em tecnologia podem melhorar seus produtos e processos, tornando-se mais eficientes e competitivas. Segundo Drucker (1993, p.140), "a tecnologia está mudando rapidamente a natureza da produção e do trabalho, e as empresas precisam se adaptar constantemente para acompanhar essas mudanças".



Figura 3 - Tecnologia como aliada
Fonte: Banco de imagens dos autores

A inovação tecnológica refere-se ao desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias que oferecem novas formas de realizar tarefas ou resolver problemas. Essa vertente de inovação é

impulsionada pela crescente demanda por soluções tecnológicas mais avançadas, que possam melhorar a eficiência, a produtividade e a qualidade de vida das pessoas. A inovação tecnológica pode se manifestar em diversas áreas, como a robótica, inteligência artificial, realidade virtual, biotecnologia, entre outras, e é uma das principais responsáveis pela transformação digital em curso na sociedade atual. É importante destacar que a inovação tecnológica não se limita apenas às grandes empresas, mas também pode surgir a partir de pequenas *startups* e empreendedores individuais, que buscam soluções inovadoras para atender às necessidades do mercado.

À medida que a inovação tecnológica acelera e se expande em novos domínios, a mudança será inevitável e fundamental. As organizações devem se preparar para um mundo em que a tecnologia é a norma e onde a mudança é constante. Aquelas que abraçam a mudança e investem em tecnologias emergentes serão capazes de prosperar em um ambiente em rápida evolução. As que resistem à mudança e se apegam às práticas do passado serão relegadas à irrelevância. A inovação tecnológica é a chave para o sucesso no mundo de hoje, e as organizações que são capazes de inovar rapidamente e efetivamente serão as líderes do futuro. (Westerman, Bonnet & McAfee, 2014, p.2).

Outra vertente importante é a inovação em processos. Ao analisar seus processos internos, as empresas podem identificar oportunidades de melhorias e redução de custos. Segundo Slack, Brandon-Jones & Johnston (2017, p.122), "as empresas podem criar vantagem competitiva ao melhorar seus processos, reduzindo seus custos e aumentando a qualidade e a eficiência de seus produtos".

O grande benefício da inovação em processos é a redução de custos e o aumento da eficiência, além de poder levar à criação de novos mercados. A inovação em processos pode ser dividida em três tipos: (1) melhorias incrementais em processos existentes, (2) mudanças radicais em processos existentes e (3) criação de novos processos. O tipo mais

comum de inovação em processos é o primeiro, que busca otimizar e aprimorar processos já existentes, utilizando técnicas de gestão de qualidade e eficiência. Já o segundo tipo de inovação em processos busca mudanças mais radicais, que podem envolver a reestruturação completa dos processos existentes. Por fim, a criação de novos processos envolve a introdução de uma abordagem completamente nova para resolver problemas ou atender às necessidades dos clientes.

(Oliveira, 2017, p.147).

A inovação em processos é uma abordagem estratégica que permite às empresas otimizarem seus processos existentes, tornando-os mais eficientes e reduzindo seus custos operacionais. Além disso, a inovação em processos pode levar a mudanças mais radicais na estrutura e organização da empresa, buscando novas formas de criar, produzir e entregar valor aos clientes

Segundo Avis (2019), a inovação em processos é essencial para que as empresas possam se manter competitivas em um mercado em constante mudança. A autora destaca que é importante que as organizações estejam atentas às oportunidades de inovação em seus processos e invistam em ferramentas e técnicas que possam ajudá-las a alcançar seus objetivos. Dessa forma, a empresa poderá obter vantagens competitivas, como a redução de custos, melhoria da qualidade e aumento da eficiência, além de ser capaz de se adaptar rapidamente às mudanças do mercado. Para isso, é fundamental que a empresa tenha uma cultura de inovação e estimule a criatividade e o pensamento crítico de seus colaboradores, visando sempre a melhoria contínua.

Por fim, a inovação em modelo de negócios também é essencial. As empresas precisam estar atentas às mudanças no mercado e adaptar seus modelos de negócios para atender às necessidades dos clientes. Segundo Osterwalder e Pigneur (2011, p.14), "o modelo de negócios é a forma como uma empresa cria, entrega e captura valor. Inovar nesse modelo pode levar a novas oportunidades de mercado e vantagem competitiva".

Os modelos de negócios inovadores buscam formas diferentes de criar, entregar e capturar valor. Eles se baseiam em novas tecnologias, novos canais de distribuição, novos formatos de produtos e serviços, e novas maneiras de interagir com os clientes. Alguns exemplos de modelos de negócios inovadores incluem o modelo de assinaturas, o modelo de *freemium*, o modelo de plataforma, o modelo de *crowdsourcing* e o modelo de compartilhamento. O modelo de negócios é uma das principais alavancas de inovação nas empresas, pois pode permitir que elas criem novos mercados, conquistem novos clientes e aumentem sua eficiência operacional. (Gregoriou, Veloso & Ferreira, 2018, p.23).

A inovação é um processo contínuo e exige esforço e dedicação das empresas. É preciso estar sempre atento às mudanças no mercado e às novas tecnologias, além de investir em pesquisa e desenvolvimento. Como afirma Prahalad e Hamel (1995, p.81), "a chave para a vantagem competitiva duradoura é a capacidade de inovar continuamente e criar novas oportunidades de negócios".

Por meio da inovação, as empresas podem se diferenciar dos concorrentes, criando produtos e serviços únicos e atraindo mais clientes. Como destacam Kim e Mauborgne (2005, p.12), "a inovação é a chave para a criação de oceanos azuis, onde as empresas podem criar novos mercados e aumentar sua participação no mercado".

Compreender as características e benefícios de cada vertente é fundamental para impulsionar o crescimento, a competitividade e a adaptação às mudanças do mercado. No quadro comparativo a seguir, tem-se uma visão prática e dinâmica das três vertentes de inovação.

	INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	INOVAÇÃO EM PROCESSOS	INOVAÇÃO EM MODELOS DE NEGÓCIOS
Foco principal	Desenvolvimento e aplicação de novas tecnologias	Melhoria e otimização dos processos internos	Criação de novas formas de criar,

			entregar e capturar valor
Objetivo	Melhorar produtos e processos	Redução de custos, aumento da eficiência e qualidade	Criar novas oportunidades de mercado e vantagem competitiva
Áreas de atuação	Robótica, IA, realidade virtual, biotecnologia, entre outras	Gestão de qualidade, eficiência operacional, reestruturação dos processos	Distribuição, formatos de produtos e serviços, interação com clientes
Benefícios	Melhoria da eficiência, qualidade e competitividade	Redução de custos operacionais, otimização, melhoria da qualidade	Conquista de clientes, eficiência operacional
Tipos de Inovação	Novas tecnologias e aplicações	Melhorias incrementais, mudanças radicais, criação de novos processos	Plataforma, <i>crowdsourcing</i> , compartilhamento
Importância	Transformação digital, acompanhar mudanças rápidas, competitividade	Eficiência operacional, redução de custos, qualidade	Novas oportunidades de negócios, aumento da participação no mercado
Exemplos	Inteligência artificial em assistentes virtuais, robôs industriais, impressão 3D, veículos autônomos	Aplicação de Lean Six Sigma para melhoria de processos de produção, automação de tarefas	Uber (modelo de compartilhamento), Netflix (modelo de assinaturas), Airbnb (modelo de plataforma)

Quadro 1 - Comparação três vertentes de inovação

Fonte: Desenvolvido pelos autores

Esse quadro comparativo oferece uma síntese prática das vertentes de inovação, destacando seus objetivos, áreas de atuação, benefícios, tipos de inovação e exemplos relevantes. Ao entender as características e diferenças entre essas vertentes, onde cada uma delas desempenha um papel único na busca por vantagem competitiva, eficiência operacional e satisfação dos clientes,

as empresas podem tomar decisões estratégicas mais informadas, direcionando seus esforços de inovação de acordo com seus objetivos e recursos disponíveis.

Em síntese, a inovação é essencial para a vantagem competitiva empresarial. Ao explorar as vertentes de inovação, as empresas podem encontrar novas oportunidades de negócios e se destacar no mercado. É preciso investir em tecnologia, melhorar processos internos e adaptar modelos de negócios para atender às necessidades dos clientes. A inovação é um processo contínuo e exige esforço e dedicação das empresas, mas pode levar a vantagem competitiva duradoura e à criação de novos mercados.

3 Instalando uma Mentalidade Inovadora na Organização

A inovação é uma das chaves para o sucesso das organizações no cenário competitivo atual. Para alcançar uma mentalidade inovadora, é necessário que a empresa estimule a criatividade, a experimentação e a busca por soluções inovadoras. É preciso estar disposto a sair da zona de conforto e investir em novas ideias, mesmo que isso signifique correr riscos.

Segundo Araújo & Campos (2019, p.23), "a inovação é um processo contínuo e dinâmico que deve ser incorporado à cultura organizacional". Ou seja, não é algo que se faz apenas uma vez, mas sim uma atitude constante que deve estar presente em todos os níveis da empresa.

Outro autor que aborda o tema é Cortella (2018, p.196), que destaca que "a inovação não é apenas uma questão de tecnologia, mas também de comportamento e cultura". Ou seja, não basta ter as ferramentas tecnológicas mais avançadas se a mentalidade dos colaboradores não estiver voltada para a inovação.

Para estimular a inovação, é preciso que a empresa proporcione um ambiente favorável para isso. De acordo com Nakagawa (2017, n.p.), é importante que a empresa "tenha uma cultura de

tolerância ao erro e que estimule a experimentação". Isso permite que as ideias sejam testadas e aprimoradas até que sejam bem-sucedidas.

A inovação incorporada à cultura organizacional é uma abordagem em que a empresa busca cultivar uma cultura de inovação, incentivando seus funcionários a pensar criativamente e a buscar constantemente novas soluções para os desafios enfrentados pela empresa. Isso envolve a criação de um ambiente de trabalho que valoriza a experimentação, o aprendizado contínuo e a colaboração entre os funcionários.

De acordo com Silva (2018), quando a inovação é incorporada à cultura organizacional, ela se torna um valor compartilhado e uma prática cotidiana dentro da empresa. Silva destaca que, nessa abordagem, a inovação não é vista como um evento isolado ou um projeto pontual, mas como uma parte essencial do DNA da organização. Para que isso seja possível, ele sugere que a empresa estimule a curiosidade, a experimentação e a tolerância ao erro, criando um ambiente propício à criatividade e à inovação. Além disso, é fundamental que a liderança esteja comprometida em incentivar e valorizar as ideias inovadoras dos colaboradores, bem como em promover a diversidade e a colaboração para fomentar a criação de soluções criativas e eficazes. Por fim, Silva destaca que a inovação deve estar alinhada com a estratégia da empresa e com as necessidades dos clientes e do mercado, a fim de gerar valor e diferenciação competitiva.

Com a inovação incorporada à cultura organizacional, a empresa pode se tornar mais ágil, adaptativa e orientada para o futuro, mantendo-se relevante e preparada para os desafios do mercado em constante evolução.

Para instaurar uma mentalidade inovadora na organização, é preciso adotar medidas que permitam incorporar a inovação à cultura organizacional. É importante, por exemplo, investir em recursos e práticas que estimulem a experimentação e a criatividade em um ambiente propício para o surgimento de novas ideias. Além disso, é necessário criar uma cultura de inovação que abranja

não apenas a alta administração, mas todos os colaboradores da organização. Isso pode ser alcançado por meio de uma abordagem aberta e inclusiva, que incentive a contribuição de todos os membros da equipe, independentemente de seu cargo ou função.



Figura 4 - Novos modelos mentais
Fonte: Banco de imagens dos autores

Como Kotter (2012, p.8) afirmou, "o caminho mais eficaz para prever o futuro é criá-lo você mesmo". Essa frase ressalta a importância da inovação e da criação de novas possibilidades para moldar o futuro. As empresas que buscam se manter competitivas e relevantes precisam estar constantemente buscando novas ideias e soluções. Cada indivíduo traz consigo uma perspectiva única e uma experiência de vida diferente, o que pode enriquecer a dinâmica de inovação da organização.

Para que a inovação seja bem-sucedida, é fundamental que haja uma mudança de comportamento e cultura dos colaboradores. Isso significa que a liderança deve estar comprometida em fornecer os recursos necessários para que os funcionários se sintam incentivados a buscar novas soluções e ideias. É importante que a inovação seja valorizada e reconhecida na organização, de

forma que os colaboradores sintam que seu trabalho é apreciado e que estão contribuindo para o sucesso da empresa.

ELEMENTOS PARA UMA CULTURA DE INOVAÇÃO	
Estimule a criatividade	Buscar constantemente soluções inovadoras
Promova a experimentação	Sair da zona de conforto
Investir em novas ideias	Cultura de tolerância ao erro
Aceitar e aprender com erros	Valorização da curiosidade
Ambiente favorável à inovação	Liderança comprometida e incentivadora
Diversidade e colaboração	Abordagem aberta e inclusiva
Alinhamento com a estratégia e o mercado	Mudança de comportamento e cultura
Agilidade, adaptabilidade e orientação	Reconhecimento e valorização da inovação

Quadro 2 - Elementos para uma cultura de inovação

Fonte: Desenvolvido pelos autores

O quadro acima resume os elementos importantes para criar uma cultura de inovação nas organizações. Esses elementos incluem estimular a criatividade e a experimentação, sair da zona de conforto e investir em novas ideias, aceitar e aprender com os erros, proporcionar um ambiente favorável à inovação e ter uma cultura de tolerância ao erro. Além disso, é crucial promover a curiosidade, ter uma liderança comprometida e incentivadora, promover a diversidade e a colaboração, alinhar a inovação com a estratégia e conforme as necessidades do mercado, e desenvolver uma cultura de agilidade, adaptabilidade e orientação para o futuro. Uma abordagem aberta e inclusiva é necessária para permitir a contribuição de todos os colaboradores, enquanto uma mudança de comportamento e cultura é fundamental para que a inovação seja valorizada e reconhecida na organização.

Sendo assim, a inovação é um fator crucial para o sucesso das empresas em um cenário de mudanças constantes e acirrada concorrência. Para alcançar uma vantagem competitiva empresarial,

é preciso adotar uma abordagem aberta e inclusiva, investir em recursos e práticas que estimulem a experimentação e a criatividade e criar uma cultura de inovação que abranja todos os colaboradores da organização. Além disso, é fundamental que haja uma mudança de comportamento e cultura dos colaboradores, de forma que a inovação seja valorizada e reconhecida na organização.

4 Criando uma Cultura de Inovação: Recursos e Práticas Essenciais

A criação de uma cultura de inovação é um desafio enfrentado por muitas empresas brasileiras, mas que pode trazer grandes benefícios a longo prazo. Segundo o autor Nakagawa (2019, p.180), "a cultura de inovação é essencial para a sobrevivência de qualquer empresa em um mercado cada vez mais competitivo".

Para alcançar essa cultura de inovação, é necessário investir em recursos e práticas essenciais. Conforme destacado por Securato (2016, p.66), "a inovação requer a disponibilidade de recursos financeiros e humanos". Isso significa que as empresas precisam investir em tecnologia, treinamento e na contratação de profissionais qualificados para impulsionar a criatividade e a inovação.

Além disso, para criar uma cultura de inovação, as empresas devem adotar práticas que promovam a experimentação e a colaboração. Como afirmou o autor Waengertner (2018, p.93), "é preciso estimular a experimentação, aceitar os erros como parte do processo e incentivar a colaboração entre as equipes para gerar soluções inovadoras".

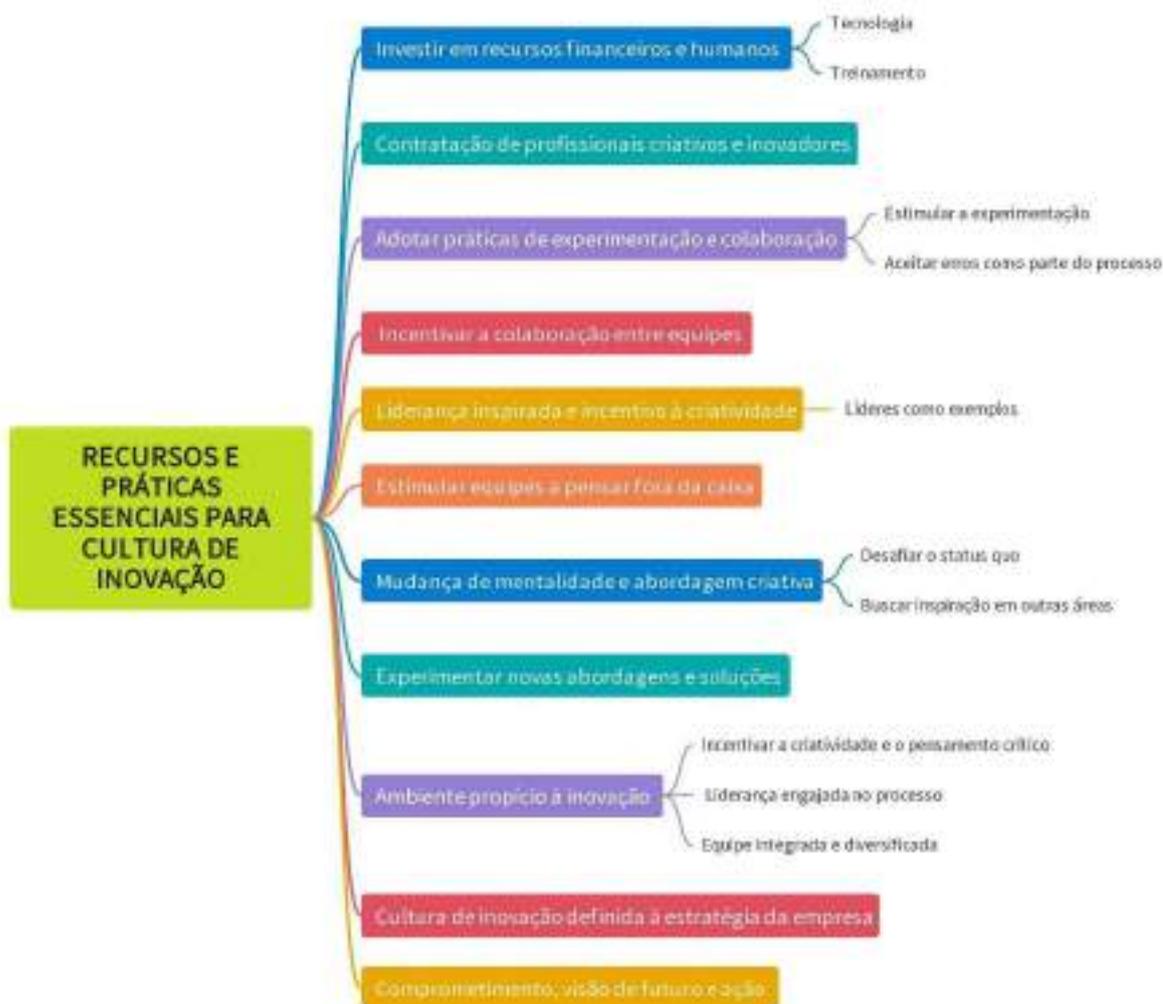
Outra prática importante é a liderança inspiradora e o incentivo à criatividade, como destacado por Siqueira (2019, p.142). Segundo ele, "os líderes devem ser os primeiros a incentivar a criatividade e a inovação, dando o exemplo e estimulando as equipes a pensar fora da caixa".



Figura 5 - Inovação & Criatividade
Fonte: Banco de imagens dos autores

Para Nakagawa (2019), pensar fora da caixa na inovação requer uma mudança de mentalidade e uma abordagem criativa e disruptiva, capaz de gerar valor e criar novas oportunidades de negócios. Para isso, é necessário desafiar o status quo, buscar inspiração em outras áreas e experimentar novas abordagens e soluções.

Segundo Carmello (2021), a cultura de inovação é essencial para a sobrevivência e sucesso das organizações em um ambiente cada vez mais competitivo e dinâmico. Destaca ainda que, para criar uma cultura de inovação, é necessário que a empresa invista em um ambiente propício à inovação, onde a criatividade e o pensamento crítico são incentivados e valorizados. Além disso, é preciso que a liderança esteja engajada no processo, apoiando e incentivando as ideias inovadoras dos colaboradores. Carmello também enfatiza a importância de ter uma equipe diversa, com diferentes perspectivas e habilidades, para estimular a colaboração e a troca de ideias. Ele ressalta ainda que a cultura de inovação deve ser incorporada à estratégia da empresa e ser um valor fundamental na tomada de decisões e na busca por soluções criativas e eficazes.



Mapa Mental 1 - Recursos e práticas essenciais para cultura de inovação
Fonte: Desenvolvido pelos autores

O mapa mental acima resume os principais pontos discutidos no texto em relação aos recursos e práticas essenciais para criar uma cultura de inovação, sendo importante observar que para criar uma cultura de inovação, as empresas brasileiras precisam investir em recursos, adotar práticas que promovam a experimentação e a colaboração, incentivar a liderança inspiradora e a criatividade, e estar dispostas a tolerar os erros como parte do processo de aprendizagem. Como afirmou o autor Julio (2014, p.85), "a inovação não é um evento isolado, mas um processo contínuo que exige comprometimento, visão de futuro e ação".

5 Considerações Finais

Ao longo do artigo, foi evidenciado que a inovação é essencial para as empresas que buscam se destacar em um mercado cada vez mais competitivo e volátil. A inovação não é apenas uma questão de tecnologia, mas também de processos, *marketing* e modelo de negócio. Para ser inovadora, uma empresa precisa ter uma cultura que incentive a experimentação, a colaboração e a gestão de ideias.

Além disso, é importante destacar que a inovação não é um processo isolado, mas uma abordagem contínua e integrada que envolve todos os aspectos da empresa. Os líderes devem assumir um papel fundamental na instalação de uma cultura de inovação, incentivando e reconhecendo as iniciativas dos colaboradores e investindo em recursos e tecnologias que promovam a criatividade e a experimentação.

Outro aspecto relevante é a importância de estar conectado com outras empresas e organizações, bem como com o ecossistema de inovação local e global. Essa conexão permite que as empresas se beneficiem de novas ideias, tendências e tecnologias, além de terem acesso a novos mercados e parceiros estratégicos.

Vale ressaltar que a inovação também pode trazer impactos positivos na sociedade e no meio ambiente, contribuindo para a construção de um mundo mais sustentável e equilibrado. As empresas devem considerar o impacto de suas atividades e produtos em todos os aspectos, buscando soluções inovadoras que não apenas geram lucro, mas também agreguem valor à sociedade e ao meio ambiente.

Em suma, para se manterem relevantes e competitivas em um mercado em constante mudança, as empresas devem adotar a inovação como uma abordagem estratégica. Isso envolve a

criação de uma cultura organizacional voltada para a inovação, o investimento em recursos e capacitação, a conexão com ecossistemas de inovação e a consideração do impacto social e ambiental das atividades. Ao investir em inovação, as empresas aumentam sua capacidade de adaptação, o que, por sua vez, amplia suas chances de sobrevivência e prosperidade.

Portanto, a inovação deve ser vista como uma estratégia central para o sucesso e a perenidade do negócio, exigindo uma constante atenção às necessidades do mercado e às demandas dos consumidores, além de investimentos em recursos e capacitação que estimulem a inovação.

6 Referências Bibliográficas

- Araújo, J. A. B. C.; Campos, R. T. (2019). Inovação para Empreendedores: Como Alcançar Resultados Extraordinários. Rio de Janeiro: Alta Books.
- Avis, M. C. (2019). Gestão de Processos e Qualidade: Uma Abordagem Prática para a Melhoria do Desempenho Organizacional. São Paulo: Atlas.
- Carmello, E. (2021). Cultura de Inovação: como implantar. São Paulo: Atlas.
- Cortella, M. S. (2018). Qual é a Tua Obra? Inquietações Propositivas sobre Gestão, Liderança e Ética. São Paulo: Vozes Nobilis.
- Drucker, P. (1993). Inovação e Espírito Empreendedor: Práticas e Princípios. São Paulo: Editora Pioneira.
- Gregoriou, L. A. J.; Veloso, S. A. F. C.; Ferreira, M. P. (2018). Inovação em Modelos de Negócios. São Paulo: Atlas.
- Julio, C. A. (2014). Reinvente sua Empresa. São Paulo: Editora Gente.
- Kim, W. C.; Mauborgne, R. (2005). A estratégia do oceano azul. Rio de Janeiro: Campus.
- Kotter, J. P. (2012). Leading change. Harvard Business Press.

- Nakagawa, J. K. B. (2017). *Startup: Manual do Empreendedor*. São Paulo: Best Business.
- Nakagawa, M. (2019). *Crie seu Próprio Negócio e Empreenda com Sucesso*. São Paulo: Atlas.
- Prahalad, C. K.; Hamel, G. (1995). *Competindo pelo Futuro: Estratégias Inovadoras para obter o controle do seu setor e criar os mercados de amanhã*. Rio de Janeiro: Campus.
- Oliveira, D. P. R. (2017). *Manual de Gestão da Inovação na Empresa*. São Paulo: Atlas.
- Osterwalder, A.; Pigneur, Y. (2011). *Business Model Generation: Inovação em Modelos de Negócios*. Rio de Janeiro: Alta Books.
- Securato, J. C. (2016). *Gestão Empresarial Sustentável*. São Paulo: Atlas.
- Silva, A. (2018). *Hackeando Tudo: 90 Hacks Para Mudar o Mundo*. São Paulo: Sextante.
- Siqueira, A. (2019). *Marketing de Conteúdo Épico*. São Paulo: DVS.
- Slack, N.; Brandon-Jones, A.; Johnston, R. (2017). *Administração de Produção e Operações: Manufatura e Serviços*. Porto Alegre: Bookman.
- Waengertner, P. (2018). *O Poder da Inovação*. São Paulo: Sextante.
- Westerman, G.; Bonnet, D.; McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. USA: Harvard Business School Press.

BLOCKCHAIN E SISTEMA ERP

O Blockchain pode ter uma função equivalente a um sistema ERP?

Carlos Gustavo Lopes da Silva¹

Daniel Rodrigues da Silva(a)²

Geisse Martin³

RESUMO

É muito importante que uma empresa tenha um sistema de registro de informações para realização dos registros das mais variadas transações que ocorrem, neste sentido muitas empresas de médio e grande porte normalmente adotam e utilizam um ERP, pois assim a empresa tem um sistema integrado aos seus diversos departamentos onde é possível se ter um banco de dados e isto possibilita a geração de relatórios, controles, gerenciamento e tomada de decisões. Pesquisas e estudos voltados ao entendimento, adoção e utilização da blockchain para registro, integração, sincronização de dados e informações diversas é de vital importância. Neste sentido, este trabalho teve como objetivo pesquisar e entender os mecanismos, funcionamento e objetivos do ERP e da blockchain, como sistemas de registro diversos, banco de dados, extração de relatórios de forma segura e eficaz. Os trabalhos encontrados foram essenciais para o embasamento do autor e foi muito satisfatório, pois além de entender sobre o potencial que são as ferramentas ERP e a blockchain para a sincronização e integração dos registros e controle de dados, de informações, para a organização, gerenciamento entre outros, foi também possível entender na perspectiva do Governo enquanto interessado nas informações das empresas para efeito de tributação, arrecadação e até mesmo no papel de auditor das informações. Um ponto importante da pesquisa refere-se ao fato de que os registros são armazenados de forma criptografada e descentralizada, com segurança e confiabilidade. Como este trabalho refere-se a uma pesquisa bibliográfica e apresentou uma série significativa de variáveis e possibilidades, sendo assim, sugere-se pesquisas voltadas para as questões relacionadas à tecnologia

¹ Doutorando em Gestão e Negócios (UNISINOS). Mestre em Tecnologias Educacionais em Rede (UFSM). Especialização em Desenvolvimento de Jogos Digitais (ESTÁCIO). Pós-Graduação (MBA) em Administração Estratégica (ESTÁCIO). e-mail: cgsilva33@gmail.com

² Mestrando em Administração de empresas (Must University). Pós-Graduação (MBA) em Controladoria e finanças (UFF). e-mail: daniel.vr.rj.2014@gmail.com

³ Doutorando em Educação (Yvy Enber). Mestre em Administração de empresas pela Must University. e-mail: geisse@geisse.com.br

blockchain nos campos da contabilidade, dos registros de informações, da integração de sistemas importantes como o sistema do governo de autorização de emissão de notas fiscais.

Palavras-chave: Blockchain. ERP. Contabilidade. Contratos inteligentes.

ABSTRACT

It is very important for a company to have an information recording system to carry out the recording of the most varied transactions that occur, in this sense many medium and large companies usually adopt and use an ERP, because in this way the company has a system integrated with its several departments where it is possible to have a database and this enables the generation of reports, controls, management and decision making. Research and studies aimed at understanding, adopting and using blockchain for recording, integrating, synchronizing data and diverse information is of vital importance. In this sense, this work aimed to research and understand the mechanisms, operation and objectives of ERP and blockchain, such as various record systems, databases, extraction of reports in a safe and effective way. The works found were essential for the author's foundation and it was very satisfactory, because in addition to understanding the potential that are the ERP tools and the blockchain for the synchronization and integration of records and data control, information, for the organization, management between others. It was also possible to understand the perspective of the Government as interested in information from companies for the purpose of taxation, collections and even in the role of auditor of information. An important point of the research refers to the fact that the records are stored in an encrypted and decentralized way, with security, reliability and cannot be altered. As this work refers to a bibliographical research and presents a significant series of variables and possibilities, therefore, it is suggested research focused on issues related to blockchain technology in the fields of accounting, information records, integration of important systems such as the government's system for authorizing the issuance of invoices.

Keywords: Blockchain. ERP. Accounting. smart contracts.

Introdução

Em um mundo cada vez mais moderno onde as empresas, governos e indivíduos precisam atingir seus objetivos, sejam quais forem, existem um monte deles. A segurança, rastreamento e confiança de todas as transações que ocorrem no dia a dia se torna cada vez mais importante, além disso, e não menos importante, as questões relacionadas a oportunidades iguais e justas para todos. Neste sentido, é possível entender por exemplo que uma boa parte das pequenas empresas não

teriam capacidade financeira para contratar um ERP para um melhor gerenciamento do seu negócio, isto comprometeria o seu lucro e automaticamente inviabilizaria o negócio, por outro lado, a empresa precisaria fazer um esforço extraordinário para realizar um bom gerenciamento de suas atividades e ser competitiva. Com relação aos indivíduos, muitos sequer têm acesso a um banco, não tem uma conta corrente, esta é uma situação mundial. Por último o Governo que apesar das leis, decretos, constituições e tudo que rege uma sociedade nos mais diversos temas, desde questões tributárias das pessoas, empresas até questões cível, criminal, segurança. Mesmo assim, com todos os recursos que o Governo tem para monitorar, acompanhar e fazer valer as leis ainda não é o suficiente para agir de forma justa eficiente e eficaz.

Estas questões podem ser solucionadas através do uso da tecnologia. A utilização de blockchain, inteligência artificial e big data significam segurança, rastreabilidade e confiança nas transações. Para empresas pequenas, existem opções de ERP mais acessíveis e disponíveis na nuvem, sem que a empresa tenha que fazer altos investimentos. Os indivíduos podem recorrer a fintechs e bancos digitais para desfrutarem de mais facilidade no acesso aos serviços financeiros. Para o Governo o benefício pode ser a execução, o monitoramento através da tecnologia blockchain de forma segura, eficiente e transparente.



Figura 1 – Blockchain

Fonte: Banco de imagens dos autores

Outrossim, é essencial ressaltar que a tecnologia pode ser utilizada para a promoção de oportunidades justas e igualitárias. Com o aprimoramento da internet e das tecnologias digitais, tornou-se viável a criação de modelos de negócios inclusivos que podem trazer benefícios para pessoas e regiões desfavorecidas. Por exemplo, as tecnologias educacionais que podem tonar

acessível o conhecimento e melhorar a formação e a capacitação de pessoas em diferentes partes do mundo. Em resumo, a tecnologia pode ser uma grande aliada na busca por um mundo mais justo e igualitário.

Sendo assim, nota-se a importância de um sistema justo, eficiente, eficaz, seguro, igualitário, rastreável, onde todos pudessem ter a oportunidade de acesso de maneira tal que este processo em si gerasse de uma certa forma um grau de igualdade perante a todos, no caso do governo, poderia ser um mecanismo de sincronização dos atuais sistemas com a blockchain o que facilitaria e muito o trabalho dos agentes públicos nos mais diversos assuntos que se pudesse imaginar.

Neste sentido, o Blockchain pode ser apresentado como uma solução para esta situação, pois se todos os indivíduos, empresas e Governo tem acesso ao blockchain e se o sistema oferece a possibilidade dos mais diversos registros que se possa imaginar como por exemplo: Registro de compras, vendas, emissão de notas, cadastro de fornecedores, quantidade de produtos adquiridos ou vendidos, controle de estoque, controle e rastreio de pedidos e de produção, , pagamento de contas e transferências diversas, contabilização de todos estes fatos, entre tantos outros e ainda permite a extração de dados, geração de relatórios. Diante disto, o problema que se apresenta é: é possível que todos os registros de uma empresa, um indivíduo ou do Governo sejam operacionalizados e registrados no Blockchain? algo que tivesse a mesma complexidade e relevância de um ERP. A partir do banco de dados da blockchain seria possível gerar relatórios, gerar informações para permitir o controle, gerenciamento e tomada de decisões?

Supõem-se que a partir de pesquisas já realizadas e artigos científicos publicados não sejam suficientemente eficazes para o desenvolvimento no sentido global da proposta deste trabalho.

Sendo assim o objetivo e a metodologia deste trabalho foi apresentar subsídios teóricos que permitam uma reflexão e compreensão dos pontos relevantes acerca do ERP e do BLOCKCHAIN e se de alguma forma é possível utilizar recursos no blockchain equivalentes ao ERP, mesmo que seja em um primeiro momento de uma forma integrada ou sincronizada entre ERP e Blockchain, mesmo que parcialmente.

Desenvolvimento

Blockchain

Blockchain é um conjunto de tecnologias que permitem o registro de transações diversas. Estas transações são registradas e armazenadas em blocos de informações que são fechados a cada 10 minutos. A tecnologia é descentralizada, ou seja, não existe um único local onde os blocos são guardados, existe uma rede de computadores espalhadas pelo mundo que executam o trabalho de mineração.(Aranha, 2020)

A primeira utilização do blockchain da bitcoin foi o próprio Bitcoin, posteriormente foram criadas diversas outras criptomoedas e outros Blockchains. O Blockchain do Ethereum foi o segundo a ser criado e o Ethereum é o segundo maior criptoativo. Os blockchains são criados com propósito de serem soluções de segurança, agilidade nas operações e podem ter uma série de utilidades tanto para atender necessidades das empresas privadas quanto para atender ao Governo ou mesmo para atender a necessidade de um indivíduo. Até o momento a maior utilidade do Blockchain foi a criação e negociação de criptoativos, mas existem empresas que já utilizam o Blockchain como solução para suprir alguma necessidade.(Lyra, 2019)

Os princípios do projeto da economia blockchain	
Integridade da rede	A integridade da rede considera que a confiança é intrínseca, dessa forma ela é codificada em cada fase do processo e distribuída, mas não a um único membro individualmente. Quem utiliza a rede pode fazer suas transações confiando que a outra parte aja com integridade. Os dados não podem ser adulterados sem a permissão de um quórum dos participantes
Poder distribuído	O poder distribuído considera a distribuição do poder através de uma rede ponto a ponto sem um ponto de controle, assim não é possível desligar o sistema, se por algum motivo um ou mais pontos forem interrompidos, ainda assim a rede continua; se mais de 50% sobrecarregar o sistema, todos saberão o que está acontecendo.
Valor como incentivo	O intuito desse princípio é o acordo de incentivo entre os interessados, de forma que quem trabalha nele recebe uma

	recompensa, pois ele pertence a todos, isto permite que todos façam bom uso e cuide dele
Segurança	O objetivo deste princípio é adicionar medidas a rede de forma que não tenha um só ponto de falha e que permite a confiabilidade e autenticidade. Todos os participantes devem usar a criptografia
Privacidade	O indivíduo precisa controlar seus próprios dados. Cada um decide o que, quanto, quando e como compartilhar sobre sua identidade para outros membros do grupo
Direitos preservado	Os direitos de propriedade são transparentes e aplicáveis e as liberdades individuais reconhecidas
Inclusão	A economia é mais justa quando funciona da mesma forma para todos, significa que todos precisam ter acesso

Tabela 1 criada pelos autores

(Aranha, 2020) O Blockchain tem alguns fatores: 1) Nós – Os nós são os diversos dispositivos conectados à rede, eles têm a função de executar várias funções diferentes, cada nó compete entre si para executar estas funções, dentre as funções como exemplo poderia ser a função de aprovar ou rejeitar um bloco. 2) Endereço ou chave privada – é possível enviar ou receber blocos para outros componentes da cadeia. O endereço é criptografado, individual e único. 3) Token – Podem assumir várias funções nas transações eletrônicas por meio de blockchain. Como exemplo poderia ser um voto, um determinado registro entre tantos outros.(Chaves, 2021) 4) Criptografia – é o que permite que o blockchain seja único, pois os cálculos matemáticos possibilitam sempre que uma transação for realizada, estas informações se transformam em uma nova chave impossibilitando a quebra do código e tornando inviável descobrir a transação realizada. 5) Timestamp – é um mecanismo que registra a data e hora de cada transação realizada e automaticamente gera um histórico que forma uma corrente dos dados 6) Blocos é um grupo ou conjunto de transações realizadas autenticadas com data e hora adicionado a rede de blocos.(Lyra, 2019).



Figura 1 – Blockchain - Blocos

Fonte: Banco de imagens dos autores

Os nós tem diversas atribuições para as quais eles disputam entre si para conseguir resolver, entre estas atribuições tem a de resolver o cálculo matemático que define a hash de fechamento de um bloco. Os blocos com diversos registros de transações com data e hora são fechados a cada 10 minutos e para isto ele recebe o hash, é como se fosse um cadeado para fechar o bloco. O próximo bloco recebe este mesmo hash, como se fosse a chave de abertura do bloco. Assim todas as vezes que um bloco for fechado será calculado um hash de fechamento que também fará parte do próximo bloco. Pode se dizer que não existe uma definição de quem vai resolver o cálculo, tudo que se sabe é que em algum lugar no mundo o cálculo será resolvido através de um dispositivo no processo de mineração que é realizada pelos nós. (Aranha, 2020)

ERP - Enterprise Resource Planning

O Sistema ERP é um sistema integrado de gestão empresarial que em inglês significa Enterprise Resource Planning, ele pode ser customizado de acordo com as necessidades de uma determinada empresa, o sistema tem diversos módulos que permite que várias atividades e tarefas sejam registradas, administradas, monitoradas de forma sincronizada, como exemplos: lançamentos contábeis, cadastro de fornecedores, clientes, registros, controle de custos, solicitação de material, compra de materiais, controle de pagamento de fornecedores entre tantos outros. Ou seja, é um sistema que permite registrar, controlar, monitorar uma grande quantidade de atividades e tarefas

das mais diversas áreas da empresa, desde as áreas administrativas como: financeira, comercial, contábil e custo entre outras e as áreas operacionais como: Produção, logística, almoxarifado entre outras.(Araújo & Scafuto, 2019).

Segundo (Costa, 2022), o SRP é um sistema que visa guardar todos os dados de uma empresa em um banco de dados único de forma que facilita a gestão dos dados e evita a duplicidade de informações, o sistema permite por exemplo, no processo de produção, calcular as necessidades de materiais em processo de produção e possibilita o planejamento dos recursos de produção que envolve todos os processos de produção. Segundo o autor o ERP é conhecido como um software de gestão empresarial utilizado para automatizar processos manuais, guardar dados e sintetizar a visualização de informações e resultados.

O sistema ERP pode ser considerado como um conjunto de partes coordenadas e sincronizadas ou não com intuito de executar uma série de finalidades, os sistemas são enxergados como a soma de partes coordenadas que permite a interação para atingir os objetivos específicos. De acordo com (Santos & Regattieri, 2021), as empresas dispõem da geração de informações em diferentes níveis hierárquicos.

O ERP surgiu na década de 1990, o objetivo foi trazer soluções corporativas de informática. Os sistemas de ERP são sistemas de informação dispostos e adquiridos em forma de módulos de software e tem como finalidade principal a conexão e sincronização dos dados dos sistemas de informações transacionais e processos que interessam a empresa.

O ERP tem capacidade de unir as informações dos vários departamentos da empresa, já que utiliza o conceito de um único banco de dados e assim proporciona melhoria continuada nos mais diversos processos da empresa e além disso, atende de forma eficaz e eficiente as diversas necessidades de informações para auxílio na tomada de decisões.(Santos & Regattieri, 2021)

2. 2 Contabilidade, nota fiscal eletrônica, contratos inteligentes

(Faccia & Petratos, 2021) O blockchain é um banco de dados que não pode ser alterado, são registros digitais e as transações são armazenadas em blocos que são sincronizados de forma cronológica e o que garante a sua integridade é a criptografia. As redes Blockchain precisam de aprimoramento no que diz respeito ao tamanho, mas pode ser comparado a um banco de dados distribuído administrado por vários nós, onde cada um possui uma cópia privada contendo informações idênticas. Todas as vezes que um nó autoriza a inserção de um novo bloco deve haver um consentimento dos outros nós e imediatamente a cópia privada é atualizada por todos.

Normalmente os nós envolvidos não nos conhecemos uns aos outros. Essa estrutura permite e garante a segurança das informações.

De uma forma conceitual, um banco de dados centralizado pode ser comparado a blockchain com apenas duas diferenças, a primeira o fato de um ser centralizado e o outro não; a segunda diferença é o fato de que em um pode se fazer alteração no registro e no outro não, isso traz segurança e confiabilidade.

(Portal da Nota Fiscal Eletrônica, [s.d.]) Para que o Governo conseguisse administrar com eficiência e eficácia as questões relacionadas à arrecadação de impostos, foi implantado no Brasil o sistema de emissão de notas fiscais eletrônicas que envolvesse materiais e produtos diversos e bens. A emissão das notas é realizada através de um sistema de emissão de notas com o uso de um certificado digital, onde instantaneamente após a emissão da nota o Governo já tem em seu controle, a empresa que emitiu e o CNPJ de destino. Então através da integração da internet, dos sistemas individuais de emissão de notas fiscais do certificado digital por CNPJ e do sistema do governo, foi possível esta inovação.(Vieira et al., 2019)

Os autores (Faccia & Petratos, 2021) em suas pesquisas entenderam que seria possível uma integração entre parte de alguns módulos do ERP e uma blockchain, informam ainda que esse processo poderia ser feito através de assinatura digital e contratos inteligentes. Os contratos inteligentes são considerados essenciais nas arquiteturas avançadas de blockchain pois protegem, facilitam e automatizam os acordos de empresas e indivíduos. Neste sentido é possível que várias transações sejam integradas sincronizadas e registradas entre ERP e blockchain, como exemplo assinatura de contrato de compra e vendas, registro de informações contábeis, captura de arquivo xml de notas fiscais emitidas ou recebidas e o respectivo lançamento, registro ou contabilização, entre tantos outros benefícios.

Considerações Finais

Este trabalho teve como propósito pesquisar, conhecer e entender sobre os mecanismos, funcionamento e possibilidades das tecnologias blockchain e do sistema ERP; pesquisar, conhecer e entender sobre a possibilidade da utilização da blockchain como uma ferramenta de registro, gestão e controle de dados de maneira tal que a utilização da tecnologia blockchain com todos os mecanismos e recursos de criptografia, registro de dados, segurança, imutabilidade, contratos

inteligentes fosse o suficiente para considerar a blockchain como o principal sistema de registro, banco de dados e de gerenciamento de informações da empresa.

O método utilizado foi o teórico e a partir dos diversos trabalhos pesquisados foi possível entender os conceitos, as comparações e algumas possibilidades de integração, sincronização e registros entre um ERP e a blockchain, foi possível compreender as possibilidades de integração e registros de notas fiscais, de assinatura de contratos de compras, de vendas, da realização e contabilização e registro diversos entre uma série de outras possibilidades, inclusive possibilidades de integração com sistemas do governo, que um exemplo bem pertinente seria o sistema de autorização de emissão de notas fiscais, esta seria uma integração muito importante tanto para as empresas quanto para o Governo e isto facilitaria e viabilizaria em vários aspectos, desde a contabilização das notas, o que atenderia uma necessidade da empresa e do governo, até a escrituração fiscal que possibilitaria a entrega de algumas obrigações. Outra grande importância desta integração seria para o trabalho de auditoria, neste sentido até o Governo se beneficiaria no sentido de poder auditar as empresas com maior eficiência e eficácia.

Neste sentido, a pesquisa permitiu entender que a tecnologia está em um momento de evolução e aprimoramento, muitos recursos já podem ser utilizados, algumas integrações, sincronizações e registros podem ser feitas através do ERP com a utilização da blockchain, empresas, governos e indivíduos já podem se beneficiar. No entanto, foi possível perceber que esta evolução está batendo na porta, algumas arestas, definições e parametrização precisam ser estudadas, entendidas e estabelecidas.

Referências Bibliográficas

- Aranha, C. (2020). *Bitcoin, Blockchain e Muito Dinheiro: Uma Nova Chance para o Mundo* (3ª edição). Valentina.
- Araújo, V., & Scafuto, I. C. (2019). Integração de sistemas de gerenciamento ERP para contribuição na gestão do conhecimento empresarial. *Revista Gestão & Tecnologia*, 19(5), Article 5. <https://doi.org/10.20397/2177-6652/2019.v19i5.1761>
- Chaves, I. (2021). *Blockchain e criptomoedas* (1ª edição). InterSaberes.
- Costa, H. (2022). Importância do sistema enterprise resource planning - ERP na gestão das microempresas Brasileiras. <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/3215>

Faccia, A., & Petratos, P. (2021). Blockchain, Enterprise Resource Planning (ERP) and Accounting Information Systems (AIS): Research on e-Procurement and System Integration. *Applied Sciences*, 11, 6792. <https://doi.org/10.3390/app11156792>

Lyra, J. G. (2019). *Blockchain e Organizações Descentralizadas* (1ª edição). Brasport. *Portal da Nota Fiscal Eletrônica*. ([s.d.]). Recuperado 11 de abril de 2023, de <https://www.nfe.fazenda.gov.br/portal/principal.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1>

Santos, M. D., & Regattieri, C. R. (2021). Conquistando a excelência operacional com o sistema ERP. *Revista Interface Tecnológica*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.31510/infa.v18i2.1208>

Vieira, P. A., Pimenta, D. P., Cruz, A. F. da, & Souza, E. M. S. de. (2019). Efeitos do programa de Nota Fiscal eletrônica sobre o aumento da arrecadação do Estado. *Revista de Administração Pública*, 53, 481–491. <https://doi.org/10.1590/0034-761220170077>

GERAÇÃO Z – INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO NA TRILHA PROFISSIONAL

Carlos Gustavo Lopes da Silva¹
Geisse Martins²
Verônica Souto Maior de Lima Barros³

Resumo

Nos últimos anos, temos acompanhado mudanças significativas na sociedade, impulsionadas pelo avanço da tecnologia. Entre essas transformações, a difusão da internet nos anos 90 foi, sem dúvida, uma das mais relevantes. Com a internet, houve uma redução significativa de tempo e distância, o que gerou impactos tanto nas organizações quanto nas pessoas. Embora a atenção tenha se concentrado principalmente na geração conhecida como "nativos digitais" ou geração Z, devido ao fato de terem nascido em um mundo conectado pela tecnologia, há um desafio na gestão desses jovens devido ao seu imediatismo. A habilidade da geração Z com o mundo digital tem trazido contribuições valiosas para as organizações, mas é importante levar em consideração a sua demanda por diálogo, flexibilidade, dinamismo e autonomia. A gestão dessa geração requer uma abordagem cuidadosa e adaptável, a fim de lidar com as suas necessidades específicas. Em resumo, a evolução tecnológica tem impulsionado mudanças significativas na sociedade e a gestão da geração Z é um desafio importante para as organizações que desejam aproveitar o potencial desses jovens talentosos e conectados.

Palavras-chave: Nativos digitais. Evolução tecnológica. Gestão de conflitos. Desafio

Abstract

In recent years, we have seen significant changes in society, driven by the advancement of technology. Among these transformations, the spread of the internet in the 1990s was undoubtedly one of the most relevant. With the internet, there was a significant reduction in time and distance, which had impacts on both organizations and people. Although attention has focused mainly on the generation known as "digital natives" or generation Z, due to the fact that they were born into a world connected by technology, there is a challenge in managing these young people due to their immediacy. The ability of Generation Z with the digital world has brought valuable contributions to organizations, but it is important to take into account their demand for dialogue, flexibility, dynamism

¹ Doutorando em Gestão e Negócios (UNISINOS). Mestre em Tecnologias Educacionais em Rede (UFSM). Especialização em Desenvolvimento de Jogos Digitais (ESTÁCIO). Pós-Graduação (MBA) em Administração Estratégica (ESTÁCIO). e-mail: cgsilva33@gmail.com

² Doutorando em Educação (Yvy Enber). Mestre em Administração de empresas pela Must University. e-mail: geisse@geisse.com.br

³ Bacharel em Contabilidade. Especialização em Auditoria e Controladoria. Especialização em Contabilidade e Gestão de Negócios. Especialização em Gestão do SUS. Mestranda em Administração pela Must University. e-mail: veronica.smaior@hotmail.com

and autonomy. Managing this generation requires a careful and adaptive approach in order to deal with their specific needs. In summary, technological evolution has driven significant changes in society and the management of generation Z is an important challenge for organizations that want to take advantage of the potential of these talented and connected young people.

Keywords: Digital natives. Technological evolution. Conflict Management. Challenge

Introdução

Versaremos neste artigo sobre a intitulada geração Z, grupo nascido nos anos 90 na época da propagação da tecnologia e de uma soma de formas comportamentais pertencentes a essa difusão tecnológica e fluidez nas informações. Segundo Santos e Lisboa (2013, n.p.), “evidenciam a relevância de estudos aprofundados sobre as características da geração Z, uma vez que exigem a presença obrigatória da internet, bem como a popularização do uso de ferramentas tecnológicas, para interagir com as organizações e seus conteúdos”.



Figura 1 – Geração Z & Trabalho
Fonte: pixabay

As organizações têm sentido o impacto do ingresso da geração Z em seus ambientes por conta de suas particularidades. Novamente frisa Santos e Lisboa (2013, n.p.), “são profissionais que já estão emergindo focados na busca constante de autonomia e tendem a recuar perante qualquer ato de autoridade vertical”. E, pelo fato dessa juventude estar carregando essa marcante característica que os líderes e gestores estão tendo um grande desafio em lidar com esses profissionais, modificando seus critérios para satisfazer o perfil peculiar desses profissionais tão desafiadores. Devido a essas sucessivas adaptações que as empresas precisam fazer com a vinda da geração Z que as novas regras de seleção estão sendo remodeladas, principalmente no que tange à promoção de carreira e salário, sendo fundamental para garantir a permanência desses jovens nas empresas, pois é uma geração que veio exigindo um novo perfil de ambiente de trabalho. Segundo Borges e Silva (2013, n.p.), “esses jovens carregam consigo o apelido de “zapear”, devido ao fato de terem crescido com acesso às mais diversas e modernas tecnologias”. Esse novo grupo de talentos da geração Z nasceu entre meados de 1990 e 1995 e com pouco mais de 20 anos já ingressam nas organizações carregando consigo inúmeros desafios para os gestores. Por já nascerem hiperconectados e diretamente ligados à tecnologia, emergem com uma nova forma de agir, pensar e conduzir sua vida pessoal e profissional.

Conceituaremos também que apesar da nova geração causar uma inquietação nas organizações, é bem sabido que são pessoas extremamente otimistas em relação ao futuro profissional, são empreendedores, inovadores, criativos e primam pela independência, que chegam ao ambiente de trabalho na expectativa de encontrar um cenário, interativo e com muita autonomia. De acordo com Iorgulesco (2016, n.p.), “não conseguem visualizar uma oportunidade de negócio que não esteja integrada com tecnologia, incluindo *hardware*, *software* e até mesmo a utilização de redes sociais como forma de divulgação e relacionamento com clientes”.

Geração Z – A responsabilidade dos gestores com as diferentes gerações e o clima organizacional

Geração Z

Provenientes da era digital, os conhecidos geração “www” ou “*Homo Zappiens*”, ou a mais conhecida como geração Z, são esses jovens que estão se consolidando nas áreas da administração. Esses jovens que integram a geração Z, desde o seu nascimento, que lidam com a tecnologia, internet, celulares, dentre outros meios digitais, o que influencia no desenvolvimento da capacidade, na maneira de pensar, agir, executar atividades e na velocidade de comunicação. De acordo com Santos e Lisboa (2013, n.p.), “refêrem que os integrantes da geração Z possuem mais naturalidade ao lidar com as novas tecnologias, assim, como consequência, desenvolvem capacidades e características específicas correspondentes a estes estímulos, como a execução de multitarefas e a velocidade na captação de conteúdos”.

Em razão de possuírem essa característica da habilidade digital, desenvolveram naturalmente rapidez no trânsito das informações e agilidade para realizar nos ambientes virtuais diversas tarefas simultaneamente.

A velocidade no trânsito das informações, a interatividade proporcionada e as múltiplas formas de mídia disponíveis influenciaram algumas das características comportamentais desses jovens, como a rapidez com que obtêm informações e a habilidade de realizar diversas tarefas ao mesmo tempo. (Souza, 2011, n.p.).

Ao analisarmos as diferentes gerações presentes no mercado de trabalho, podemos constatar que a geração Baby Boomers está se tornando cada vez mais rara. No entanto, essa geração foi responsável por muitos dos problemas enfrentados atualmente, como a desigualdade social e a degradação ambiental, em virtude do seu consumismo desenfreado e da falta de

preocupação com as gerações futuras.

Já a geração X, embora tenha ocupado cargos de liderança em muitas empresas, também tem sua parcela de responsabilidade na manutenção de um sistema hierárquico e pouco flexível, que não acompanha as mudanças e desafios da sociedade contemporânea.

A geração Y, por sua vez, tem mostrado um grande potencial em cargos de gestão, com uma abordagem mais colaborativa e inovadora. No entanto, é importante ressaltar que essa geração ainda enfrenta muitas dificuldades, como a falta de oportunidades e a precarização do trabalho.

A geração Z, por sua vez, é frequentemente vista como uma extensão da geração Y, mas com uma ainda maior adaptação às novas tecnologias e às demandas do mercado de trabalho. No entanto, é preciso questionar se a formação dessa geração está preparando esses jovens para enfrentar os desafios sociais, políticos e econômicos que estão por vir.

Em resumo, é importante reconhecer as contribuições de cada geração no mercado de trabalho, mas também é fundamental fazer uma reflexão crítica sobre seus valores e práticas, a fim de construir um futuro mais justo e sustentável para todos.

É bem certo que as crianças da geração Y, em sua maioria, tiveram sua infância testemunhando seus pais trabalhando com dedicação por todo dia fora de casa, é uma geração que não gosta de receber ordens e encaram com muita determinação os cargos de liderança.

Finalmente chegamos na geração Z, que ainda é muito desconhecida por ser a mais nova, mas já é certo que é uma geração dinâmica, não se adapta a hierarquias, horários rígidos e não aceita de bom grado as críticas. Por ser uma geração conectada ao mundo virtual e globalizada, esses jovens são tidos como abnegados dos limites geográficos. São frequentemente

considerados como um desafio para os gestores das empresas. Contudo a geração Z, apesar dessas particularidades específicas, possuem muitos traços das gerações mais antigas, talvez pela educação dos pais, conjuntura social, econômica e cultural, ou até pela preparação realizada pelos líderes de outras gerações. Para Meyer,(2017, n.p.), “para eles, a globalização é algo tão natural, que eles já aprenderam a conviver com ela desde a infância e no quesito informação, eles estão um passo à frente dos mais velhos, que estão concentrados em se adaptar aos novos tempos”.

Antigamente, em média, o tempo que se estimava para calcular a idade de formação entre uma geração e outra era de 25 anos. Atualmente, o intervalo está mais curto e já se pode falar em uma nova geração a cada 10 anos. Isso denota que mais pessoas que pertencem a diferentes gerações estão convivendo em casa, nas escolas, nas universidades e no mercado de trabalho. (Bortazzo, 2012, n.p.).

A internet, a maior responsável pela fluidez na comunicação, formou um cenário mundial e histórico entre as gerações permitindo não só identificar e comparar as diferenças de cada uma, mas compreender a influência dos diferentes valores no tempo e na sociedade, relacionadas à idade, situação no trabalho, grau de satisfação, nível de formação e engajamento.

A compreensão do período histórico permite aprofundar as possibilidades e limitações que se apresentam para cada geração, a partir da conjuntura econômica, social e cultural que ela vivencia, além de permitir o tempo cronológico que define uma geração, experiências comuns e relações com outras gerações (OLIVEIRA; PICCININI & BITENCOURT, 2012, n.p.).

Linha do Tempo das Gerações



Fonte: Elaborada pelo autor

A responsabilidade dos gestores com as diferentes gerações e o clima organizacional

As divergências de pontos de vista e de desempenho entre pessoas que trabalham juntas sempre ocorreram dissociadas das diferenças de gerações, pois o próprio ambiente de trabalho é favorável para criar esse clima de tensão. Nesta perspectiva, Steves (2010, n.p.), “alerta que é necessário desenvolver estratégias para que haja troca de conhecimentos entre as gerações, conduzindo a uma força de trabalho dinâmica”. É bem sabido que os conflitos não são todos destrutivos, uma vez que a inconveniência de opiniões, desde que equilibrada, pode trazer inúmeros benefícios, pois a troca de conhecimento entre as pessoas traz ganho para a empresa e impulsiona mudanças. Nesse sentido, segundo TEAGUE; ROCHE (2012, n.p.), “a liderança desempenha um papel importante na resolução de conflitos, trazendo melhores resultados

organizacionais e maior produtividade”.

Assim sendo, as empresas precisam estudar melhor o próprio ambiente para então a gestão de pessoas realizar sua função crucial no empenho de uma maior uniformidade comportamental, mesmo sabendo da desuniformidade entre as pessoas e as múltiplas gerações, intencionando da melhor forma possível a resolução de conflitos, harmonia e cooperação entre os colaboradores. Na verdade, não apenas as diferenças de idade deveriam interferir nas rotinas da equipe de gestão de pessoas, mas toda e qualquer diversidade deverá ser considerada, unicamente dessa forma haverá um olhar mais respeitoso com todos os profissionais e a gestão será mais facilitada. Para COLET; MOZZATO (2017, n.p.), “unindo as gerações e trabalhando na complementaridade, aproveitando as especificidades em relação à criatividade, aos comportamentos, ao empreendedorismo e à rapidez, entre outros aspectos, haverá um melhor convívio e um ambiente rico em conhecimentos”.

Os conflitos entre gerações não são necessariamente negativos, no sentido de embates, e sim, podem ser conflitos de ideias e opiniões, os quais estimulam a criatividade e a inovação, tornando o ambiente organizacional agradável para o convívio e para o desenvolvimento das atividades laborais. (Colet; Mozzato e & Bitencourt, 2017, n.p.). Na realidade, não somente as diferenças de idade devem influenciar na definição das práticas de gestão de pessoas, toda a diversidade e subjetividade dos indivíduos devem ser levadas em conta, dessa forma, minimizando conflitos. Somente dessa maneira se pode dizer que há um cuidado com os profissionais e a gestão dos mesmos fica facilitada. Sendo assim, a diversidade provocada pelas diferenças de idade deve influenciar a estruturação de práticas de gestão de pessoas para facilitar a troca de conhecimentos (LEWIN; DUTRA & VELOSO, 2014, n.p.).

A liberdade e autonomia com foco no esmero do trabalho com responsabilidade é um dos maiores desafios para as empresas em relação à geração Z. Essa geração procura relacionar

satisfação no ambiente de trabalho e o comprometimento da empresa. Estão em busca por empresas que transmitam confiança, tenham resultados positivos e sejam interativas, pois anseiam atingir resultados imediatos. Os valores intangíveis da empresa são o que verdadeiramente se destacam para mantê-los no quadro profissional, além de uma remuneração satisfatória e demais benefícios. Chiavenato (2014, p. 34), “diz que: o capital financeiro deixou de ser o recurso mais importante, cedendo o lugar ao capital intelectual”.

Entretanto o maior desafio é a busca incessante pelo novo, pelo desconhecido, pela adequação do trabalho ao seu modo de viver, em outras palavras, caso não se identifiquem com a empresa, trocam por outro local, o que acarreta rotatividade e conseqüentemente custo para a empresa, visto que há emprego de tempo e recursos financeiros nas técnicas de recrutamento, seleção e treinamento. Por fim, entende-se que essa geração não possui tenacidade a empresas e nem a cargos, o que procuram é autonomia. Assim sendo, é imprescindível que cada evolução seja notada, considerando que se desmotivam com resultados a longo prazo. A estratégia que os líderes podem usar para que isso não aconteça, é elaborar algumas metas para alcançar um grande objetivo, com um planejamento estruturado, diversificar mais as áreas de trabalho e *Feedbacks* contínuos para que se mantenham no cerne do objetivo da empresa, desse modo eles visualizam com mais clareza o próprio sucesso. Esses jovens, apesar de ousados, são instáveis, por isso o *feedback* é um caminho que deve ser indispensável para lidar com a comunicação com essa geração.

A gestão é um processo que envolve ações como planejar, organizar, liderar, coordenar e controlar as atividades de uma unidade organizacional, diagnosticando suas deficiências e seus aspectos positivos, estabelecendo metas e programas, pois gerir implica atuar com pessoas e por meio delas atingir os resultados (LOTZ; GRAMMS, 2012, n.p.).

Outro “contratempo” causado pela chegada da nova geração no mercado de trabalho está na carência de qualificação dos líderes nas empresas. Para Lewin (2001, n.p.), “acredita que é preciso ter profissionais capacitados para promover a cooperação e a integração dos trabalhadores, além de inovações organizacionais e processuais e outras melhorias de gestão”.

Posto isso, é congruente a qualificação para líderes e gestores para que estejam preparados para o gerenciamento de um ambiente tão diversificado em gerações, tendo preparo na gestão de pessoas identificando práticas atuais e adequadas com a realidade objetivando um melhor aproveitamento do que foi almejado.

Considerações Finais

Diante da pesquisa realizada para este *paper*,¹⁰ podemos chegar à conclusão que em um ambiente de trabalho é edificante a diversidade de gerações, desde que gerida de forma madura, além do mais, essa diversidade já é uma realidade definitiva. Desta feita, compete à gestão de pessoas enxergar o talento desses profissionais em benefício coletivo, organizacional e individual, pois o convívio entre as gerações somada às qualidades profissionais individuais certamente proporciona uma barganha de experiências significativas para as empresas potencializando a produtividade. Como vimos, já é um consenso que a geração Z é desafiadora para os gestores que mal lidam com a geração Y e já precisam lidar com as peculiaridades da nova geração, que obrigatoriamente precisa ser integrada nas empresas e são profissionais jovens, altamente conectados, dinâmicos, avessos à hierarquia, ficando evidenciada que para os líderes é imprescindível a formulação de estratégias para despertar a esses jovens os interesses lançados pelas empresas, ter uma comunicação fluida evitando conflitos com as gerações antecedentes para mantê-los integrados à equipe.

Além disso, é importante ressaltar que a diversidade de gerações pode trazer benefícios

não apenas para a empresa, mas também para os próprios profissionais envolvidos. A convivência com pessoas de diferentes idades pode proporcionar novos aprendizados, troca de experiências e enriquecimento pessoal. Os profissionais mais jovens podem aprender com a experiência dos mais velhos e estes, por sua vez, podem se atualizar com as novas tecnologias e formas de trabalho trazidas pelos mais novos. Essa interação pode gerar um ambiente mais criativo, colaborativo e inovador, o que pode ser vantajoso para a empresa em termos de competitividade.

É mister destacar que a gestão de pessoas deve estar sempre atenta às necessidades e demandas das diferentes gerações presentes na empresa. Isso implica em desenvolver políticas e práticas que valorizem e respeitem as particularidades de cada grupo, oferecendo benefícios e oportunidades que atendam às expectativas de todos. Além disso, é importante que a empresa promova um ambiente inclusivo, em que a diversidade seja vista como um valor e que as diferenças sejam reconhecidas e respeitadas por todos os membros da equipe. Somente assim será possível construir uma cultura organizacional forte, sustentável e que favoreça o crescimento individual e coletivo dos profissionais envolvidos.

Por fim, é primordial salientar que no tocante às gerações, é essencial a compreensão que dentro das particularidades de cada geração deve ser levado em conta o local onde essas pessoas moram, a cultura, crenças e suas limitações. O profissional de gestão de pessoas deve ser um facilitador em conduzir e acompanhar essa aprendizagem contínua e competitiva, visto que, as pessoas não mais são tidas como meros funcionários, mas são o agente mais importante dentro das empresas e ocupam lugar de destaque.

Referências Bibliográficas

Colet, D. S., & Mozzato, A. R. (2019). “Nativos digitais”: características atribuídas por gestores à Geração Z. *Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle*, 8(2), 25-40.

de Souza, A. C. P., & Alcará, A. R. (2021). Competência em informação e as diferentes gerações. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação*, 17(2), 1-20.

FREITAS, S. D. (2019). Desafio empresarial: como as empresas podem reter o talento da geração Z.

Melo, A. D. O., TAVARES, M. V. B., Felix, B. D. S., & Dos Santos, A. C. B. (2019). Identidade da geração Z na gestão de startups. *Revista Alcance*, 26(3), 320-333.

Rech, I. M., Viêra, M. M., & Anschau, C. T. (2017). Geração z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. *Revista tecnológica*, 6(1), 152-166.

BLOCKCHAIN: O DESAFIO DA IMPLEMENTAÇÃO DE UMA TECNOLOGIA DISRUPTIVA PARA OS NEGÓCIOS

Carlos Gustavo Lopes da Silva ¹
Claudinéia Correia dos Santos ²
Geisse Martins ³

Resumo

Desde seus primórdios da civilização humana se observa uma predisposição a estabelecer relações comerciais na base de troca como se via com a escambo. À medida que a civilização se desenvolveu novas maneiras de realizar negócios foram surgindo e assim chegamos a mais recente o Blockchain. Desta forma o presente estudo tem como principal foco abordar quais são os principais desafios e impactos da implementação desta tecnologia Blockchain. Visando inovação, oportunidades, redução dos custos com a operação e principalmente trazer uma solução para melhoria da relação de negócio entre empresas dos setores que atuam tanto no setor privado como no setor público. Abordar e debater sobre as possibilidades de aplicação do Blockchain nas empresas, justifica-se porque as formas de negócios evoluíram e modificaram e precisam esta alinhadas com as novas tecnologias da informação que hoje já quebraram todas a distâncias e aproximam continente, sendo assim, torna-se necessária a busca por modelos alternativos de gestão dos negócios que integrem e sejam confiáveis.

Palavras-chave: Blockchain. Inovação. Imutabilidade. Confiança. Rastreabilidade.

Abstract

Since the dawn of human civilization, there has been a predisposition to establish commercial relationships on the basis of exchange as seen with barter. As civilization developed, new ways of doing business emerged and so we came to the most recent Blockchain. Thus, this study has as its main focus to address what are the main challenges and impacts of implementing this Blockchain technology. Aiming at innovation, opportunities, reduction of operating costs and mainly to bring a solution to improve the business relationship between companies in the sectors that operate in both the private and public sectors. Addressing and debating the possibilities of applying the Blockchain in companies is justified because the forms of business have evolved and modified and need to be aligned with the new information technologies that today have already broken all distances and brought the continent closer. if necessary, the search for alternative business management models that integrate and are reliable.

Keywords: Blockchain. Innovation. Immutability. Confidence. Traceability.

¹ Doutorando em Gestão e Negócios (UNISINOS). Mestre em Tecnologias Educacionais em Rede (UFES). Especialização em Desenvolvimento de Jogos Digitais (ESTÁCIO). Pós-Graduação (MBA) em Administração Estratégica (ESTÁCIO). e-mail: cgsilva33@gmail.com

² Acadêmica do curso de Mestrado em Administração de Empresas Must University, MBA em Gerenciamento de Projetos pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas), MBA em Gestão Estratégica de Negócios pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU), Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Ibirapuera. e-mail: klaucorreia@gmail.com

³ Doutorando em Educação (Yvy Enber). Mestre em Administração de empresas pela Must University. e-mail: geisse@geisse.com.br

Introdução

A chegada da revolução industrial na segunda metade do século XVIII representou a maior mudança tecnológica, socioeconômica e cultural da história até aquele momento. A tecnologia é uma ferramenta fundamental para transformar o mundo. Neste momento estamos vivenciando um fenômeno que chega com forças capazes de sacudir, assim como um tsunami, toda a estrutura da economia global e forma de se realizar negócios.

O presente artigo tem como foco principal conceituar acerca dos principais aspectos, conceitos, e impactos da utilização e implementação desta tecnologia Blockchain para o desenvolvimento de negócios e a possível transformação que o Blockchain pode trazer no modo como os setores se relacionam e operam. Segundo Mougayar (2017), em lugares onde existe a necessidade de imutabilidade de informações, transparência entre partes, trocas de valores e de ativos entre pessoas e coisas, haverá uma possibilidade de revolução potencializada pelo Blockchain. À medida que a aplicação da tecnologia Blockchain se expande além das criptomoedas e transações financeiras, as pessoas estão reconhecendo cada vez mais o potencial da tecnologia Blockchain para transformar vários setores da economia. Blockchain é uma tecnologia de livro-razão distribuído que permite a criação de livros-razão compartilhados, seguros e imutáveis, acessíveis por várias partes, sem a necessidade de intermediários para verificar as transações. Esse recurso oferece transparência e segurança, tornando a tecnologia Blockchain uma opção atrativa para diversos setores.

Os benefícios da tecnologia Blockchain são numerosos, incluindo a capacidade de reduzir custos, aumentar a eficiência e melhorar a segurança de processos e transações. Em áreas como logística, o Blockchain pode ser usado para rastrear a origem e o destino dos produtos, aumentando assim a transparência e a segurança no transporte e armazenamento de mercadorias. Além disso, em áreas como saúde, o Blockchain pode ser usado para armazenar registros médicos

e informações do paciente, garantindo a segurança e a privacidade dessas informações.

Ainda assim, as implementações de Blockchain podem enfrentar desafios como padronização e requisitos regulatórios, bem como problemas de interoperabilidade com outros sistemas existentes. Além disso, muitas empresas podem não ter o conhecimento ou as habilidades necessárias para implementar a tecnologia com eficácia. As empresas devem entender os desafios e oportunidades do Blockchain para desenvolver uma estratégia de implementação eficaz.



Figura 1 – Blockchain

Fonte: Banco de imagens dos autores

Para superar esses desafios, é necessário desenvolver uma estrutura regulatória para Blockchain. Embora muitos países estejam trabalhando na legislação para regulamentar as criptomoedas, ainda há muito trabalho a ser feito para criar um ambiente propício para o desenvolvimento de Blockchain. A padronização é outra questão importante que deve ser abordada para garantir a interoperabilidade entre diferentes sistemas. A colaboração entre empresas, governos e ONGs é fundamental para criar um ambiente inovador propício ao desenvolvimento e adoção da tecnologia Blockchain. Além disso, as empresas precisam investir em pesquisa e desenvolvimento para entender melhor as possibilidades do Blockchain e determinar as aplicações mais adequadas para seus negócios. Blockchain tem o potencial de transformar

muitos setores, mas sua adoção requer uma abordagem estratégica e deliberada. As empresas precisam identificar áreas onde o Blockchain pode ter o maior impacto e desenvolver um plano de implementação claro e eficaz para maximizar seus benefícios. Outro desafio importante é a necessidade de cooperação entre diferentes empresas e indústrias para desenvolver soluções Blockchain interoperáveis. Isso requer a adoção de padrões comuns e a criação de ecossistemas de Blockchain que permitam que diferentes sistemas se comuniquem. A colaboração entre empresas e departamentos é fundamental para garantir que as soluções Blockchain sejam desenvolvidas para atender às necessidades específicas de cada departamento e empresa. Para garantir a adoção do Blockchain, as empresas devem investir no treinamento de funcionários para desenvolver as habilidades necessárias para implementar a tecnologia.



Figura 2 – Blockchain

Fonte: Banco de imagens dos autores

Sendo assim, discutir sobre esta nova tecnologia se torna imperativo, pois desde os primórdios a da história da humanidade, todo marco de evolução que levou a humanidade a um grande avanço foi marcado por um grande avanço tecnológico, veja que quando o cientista

Alexander Graham Bell em 1877, fundou a Bell Companhia Telefônica Bell, que hoje é mais conhecida American Telephone & Telegraph (AT&T), uma das maiores empresas de Telefonia no mundo, ele trouxe ao mundo uma novidade tecnológica jamais vista e que revolucionou sua época e o mesmo está se passando com a tecnologia de Blockchain.

Discutir sobre a implementação tecnologia da Blockchain de forma global, justifica-se o fato de ser uma nova tecnologia e termos pouca literatura sobre o tema torna imprescindível se investigar a analisar o tema.

Sendo assim, o presente artigo estabeleceu como problema de pesquisa: Quais são os principais desafios e impactos da implementação desta tecnologia Blockchain para o desenvolvimento de negócio de empresas dos setores público e privado em âmbito geral? E como objetivo geral, este artigo tem como objetivo identificar e analisar quais são os principais desafios e impactos da implementação desta tecnologia Blockchain para o desenvolvimento de negócio entre empresas dos setores público-privado.

O presente estudo consiste em pesquisa de caráter descritivo e exploratório, que, segundo Gil (2002, p.41), “(...) tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito.”

Os resultados serão apresentados de forma qualitativa, a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo revisão bibliográfica. Como fontes de pesquisa, a fim de colher o referencial teórico, serão utilizados livros, artigos, documentos digitais e autores significativos para o tema. A fim de garantir uma base de informação que sustentará a discussão proposta neste trabalho, é necessário, em primeiro lugar, conceituar Blockchain e suas principais características.

BLOCKCHAIN

É fato que a internet foi um fator revolucionário que modificou não somente a forma de se comunicar, como também a forma de realizar negócios. A tecnologia impõe diversas e profundas modificações no modo de vida das pessoas, proporcionando uma verdadeira “quebra de paradigmas”, nos quais, “conceitos como velocidade, acessibilidade, mobilidade, distância e sociabilidade estão em constante modificação” (Freitas & Batista, 2015, p. 3).



Figura 4 – Tecnologia Blockchain
Fonte: Banco de imagens dos autores

Com a tecnologia e acessibilidade oriundas da Internet novos conceitos e novas tecnologias foram criadas e inseridas no cotidiano das empresas e mercado de forma geral, uma delas foi o surgimento das Criptomoedas, sendo que a mais conhecida é o Bitcoin. Criada por Satoshi Nakamoto em outubro de 2008, onde Nakamoto publicou em um fórum online o paper que deu origem ao que hoje se tornou a mais conhecida e valiosa moeda digital, este paper de Sakamoto, trouxe consigo um outro conceito que também se mostra revolucionário e flexível, pois por ser adaptável pode se adequar a qualquer negócio seja ele privado ou público. Esse inovador conceito tecnológico é o Blockchain. Ao contrário do que se imagina o Blockchain não surgiu em 2008 juntamente com a Bitcoin. A ideia já vem desde 1990 com o trabalho “How to time-stamp a digital

document” de Haber, S., & Stornetta, W. S. (1990), onde estavam discutindo sobre como ter certeza sobre o passado e proteger isso para as gerações futuras sem depender de uma autoridade central. Neste trabalho surge o conceito de Blockchain, Hash e de encriptar essa informação de modo a garantir que não existam fraudes. Ribeiro (2017) define o Blockchain como um sistema de base de dados, mantido de modo descentralizado, onde todos são responsáveis por armazenar ou manter as informações contidas. Esse modelo de estrutura garante que qualquer nó entre ou saia da rede, sem colocar em risco a integridade ou ainda a disponibilidade do sistema. De acordo com Kinder, (2002) a pressão da globalização do mercado e a entrada de novas tecnologias de comunicação estimularam as empresas a repensar seus modelos de negócios. Bancos e corporações estão enxergando o potencial do Blockchain e iniciando estudos em relação a tecnologia.

Segundo Gupta (2017, p.3) o Blockchain é um livro-registro compartilhado e distribuído que facilita o processo de gravação e rastreamento de bens de uma rede de negócios, ou seja, uma estrutura de dados juntos e armazenados. Na visão de Narayana et al. (2016), o Blockchain é como uma cadeia de blocos conectados por funções hash. Essa característica da função hash confere ao Blockchain a propriedade de imutabilidade uma vez que os dados são armazenados em blocos eles são submetidos a uma função hash e, conseqüentemente, não podem ser alterados. Conforme Atzori (2015, p.1) o Blockchain surgiu como uma inovação disruptiva com uma ampla gama de aplicações, potencialmente capaz de redesenhar nossas interações nos negócios, na política e na sociedade como um todo. É uma tecnologia a qual permite que a identidade digital de cada empresa ou cidadão possa conectar-se criptograficamente a propriedade de bens, contratos, certificados, licenças, etc., promovendo transações de maneira segura (Massaro, 2019).

A confiabilidade da tecnologia Blockchain não deve ser interpretada erroneamente, confundida a prestação de serviço, e sim, ser vista com a finalidade de efetivação de um negócio digital. A relação contratual constituída eletronicamente depende exclusivamente da integridade e

autenticidade de seus termos de identificação e das partes signatárias (Gomes & Potenza, 2018). Além da confiabilidade, a tecnologia Blockchain apresenta outros benefícios tais como: imutabilidade dos registros, transparência, acessibilidade. Estes são conceitos chaves fundamentais para a gestão e sucesso de um negócio independente do ramo de atuação ou segmento, sendo totalmente aplicável às empresas dos segmentos público e privado.

Todos esses conceitos estão criando um ambiente rico para promover pesquisas inovadoras totalmente baseada em tecnologia. Essa tecnologia e avanços proporcionados pelo Blockchain vem provando que é possível transmitir confiança na rede digital. É notório que as oportunidades são inúmeras e estas estão próximas a todas as atividades econômicas existentes. O interesse de várias empresas foi despertado pela capacidade da tecnologia Blockchain de reduzir custos e versatilidade, que a princípio foi desenvolvida para tornar o Bitcoin funcional. Seu potencial em promover avanços notáveis em diversos setores da economia o fez se destacar como uma ferramenta promissora. Atualmente, as empresas investem fortemente na pesquisa e desenvolvimento de soluções baseadas nessa tecnologia.

Entre vários setores da economia, como finanças, saúde, logística e energia, a tecnologia Blockchain oferece uma infinidade de benefícios. As empresas podem desenvolver facilmente soluções inovadoras e aumentar a eficiência em suas operações, graças à sua natureza versátil. Os processos podem ser menos dispendiosos, os intermediários podem ser erradicados e as transações tornam-se mais transparentes com o uso da tecnologia Blockchain. Isso é de grande importância, especialmente em setores com custos de transação consideráveis, incluindo finanças e imóveis.

Para a sociedade como um todo, a tecnologia Blockchain pode ser um grande avanço, pois cria novas oportunidades de interação econômico-financeira entre pessoas e empresas antes excluídas de determinados serviços e recursos. Essa inclusão pode reduzir muito a desigualdade e a

exclusão social, tornando-se uma ferramenta fundamental para promover a inclusão financeira e social.

Apesar das vantagens que acompanham o uso da tecnologia Blockchain, o caminho para seu uso generalizado ainda é desafiado por vários obstáculos. Alguns desses desafios incluem regulamentação insuficiente em certos setores, a exigência de infraestrutura capaz de lidar com o volume de transações e a garantia de privacidade e segurança dos dados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo muda a todo momento. O pai da teoria da evolução Charles Darwin disse que não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas o que melhor se adapta às mudanças. Mudar e se adaptar é preciso, governos, corporações e as próprias pessoas, se não mudarmos como vamos sobreviver ao mundo que estamos construindo.

Parafraseando ao célebre filósofo grego Aristóteles o que podemos observar é que o Blockchain é muito mais que a soma de suas partes. Como pode ser visto o Blockchain tem o potencial de se tornar uma fonte significativa de inovações disruptivas em negócios (White, 2017). Com a crescente adoção do Blockchain, as empresas podem esperar aumentar sua lucratividade reduzindo os custos operacionais devido à sua capacidade de reduzir os custos de transação e eliminar intermediários desnecessários em várias operações comerciais. Além disso, a implementação do Blockchain pode otimizar os processos de negócios, permitindo que as empresas atendam aos requisitos de seus clientes com mais rapidez e eficiência. O registro distribuído fornecido pelo Blockchain é um benefício notável para a transparência em vários domínios. Ao alavancar o Blockchain, as transações são documentadas de maneira imutável e podem ser acessadas por todos nós. Essa maior transparência pode ajudar a reduzir a corrupção e o crime financeiro, pois obstrui qualquer tentativa de ocultar atividades ilegais.

Lembre-se, a adoção do Blockchain não aliviará mágicamente todos os problemas que assolam nosso planeta. Precisamos avaliar criteriosamente os efeitos da implementação de tecnologia em setores específicos, mantendo uma abordagem social e ambientalmente responsável. Além disso, devemos examinar os obstáculos técnicos e regulatórios que impedem a adoção do Blockchain, como aderir a todas as leis e regulamentos relevantes, ao mesmo tempo em que promove a escalabilidade e a interoperabilidade.

O Blockchain apresenta uma oportunidade para as empresas revolucionarem seus processos de gerenciamento e transação de ativos, ao mesmo tempo em que abordam vários problemas sociais e ambientais. O Blockchain tem o potencial de acelerar muito a inovação e a mudança positiva em vários setores do nosso mundo.

Vivenciamos a quarta revolução industrial e com ela surgem novas tecnologias, essas tecnologias impactam e influenciam de forma direta a maneira como as empresas, pessoas (sociedade), representantes governamentais interagem e mantêm este relacionamento. Como dito no parágrafo acima a tecnologia Blockchain é considerada disruptiva, e para muitos já é uma realidade vivenciada.

Por fim, conclui-se que é aconselhável entender e estudar mais sobre a tecnologia Blockchain para que se esteja preparado para os novos rumos que as organizações e a sociedade tomarão. Sendo assim, mesmo sabendo que ainda há um longo caminho a ser trilhado, as organizações já podem se preparar para possíveis disruptões em seus processos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATZORI, M. Blockchain technology and decentralized governance: Is the state still necessary? New York: Social Science Research Network. 2015.

- FREITAS, C. O. A.; BATISTA, O. H. S. Neuromarketing e as Novas Modalidades de Comércio Eletrônico (m-s-t-f-commerce) frente ao Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: <derechoycambiosocialhttps://www.derechoycambiosocial.com/revista042/neuomarketing_e_as_novas_modalidades_de_comercio_eletronico.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2021.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo. 2002.
- GOMES, TIAGO. POTENZA, GUILHERME. Blockchain: juridicidade de suas aplicações pelo. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16_MI291541,71043-Blockchain+juridicidade+de+suas+aplicacoes+pelo+direito+brasileiro>. Acesso em: 19 dez. 2021.
- GUPTA, M. Blockchain for Dummies IBM Limited Edition. Hoboken: John Wiley & Sons, 2017.
- HABER, S., & STORNETTA, W. S. How to time-stamp a digital document. Journal of Cryptology, 3(2), /99-111. Disponível em: <<https://doi.org/10.1007/BF00196791>>. Acesso em: 17 dez. 2021.
- KINDER, T. Emerging e-commerce business models: An analysis of case studies from west lothian, scotland. European Journal of Innovation Management, 5(3). Disponível em: <<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14601060210436718/full/html>>. Acesso em: 18 dez. 2021.
- MASSARO, VANESSA. A aplicação da tecnologia "Blockchain" na administração pública: primeiras conclusões, 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/71650/a-aplicacao-datecnologia-Blockchain-na-administracao-publica-primeiras-conclusoes>>. Acesso em: 18 dez. 2021.
- MOUGAYAR, W. Blockchain para negócios: promessa, prática e aplicações da nova tecnologia da internet. Rio de Janeiro: Altas Books, 2017.
- NARAYANAN, A. ET AL. Bitcoin and cryptocurrency technologies: a comprehensive introduction. [S.l.]: Princeton University Press, 2016.

RIBEIRO, SÉRGIO L. Tecnologia Blockchain: aplicações e iniciativas, 2017. Disponível em:
<https://www.cpqd.com.br/wpcontent/uploads/2017/09/whitepaper_aplicacoes_e_iniciativas_final.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2021.

WHITE, G. R. T.. Future applications of Blockchain in business and management: A Delphi study. Strategic Change-Briefings in Entrepreneurial Finance. 2017.



ENDIVIDAMENTO E A FALTA DE CULTURA DE INVESTIMENTOS

Desafios e Oportunidades para a Educação Financeira dos Brasileiros

Carlos Gustavo Lopes da Silva¹
Cristina Laranjeira²
Geisse Martins³

RESUMO

Em razão do orçamento familiar apertado, os brasileiros demonstram muita dificuldade em honrar os compromissos já assumidos e constituir um planejamento e/ou uma reserva financeira, no entanto, é inegável que parte da população beneficiada com renda mais alta, não dá importância necessária para poupar recursos e investir em ativos. Os dados mostram que somente três a cada dez consumidores brasileiros, com renda superior a cinco salários mínimos, encerram o mês com sobra financeira. A preferência por aplicar recursos na poupança é uma realidade para 26% dos 5.818 brasileiros entrevistados pela Anbima em parceria com o Datafolha, principalmente pela segurança e familiaridade com essa modalidade de investimento. O brasileiro troca rendimento por segurança dos recursos financeiros, contudo, a falta de conhecimento sobre o tema pode comprometer ganhos maiores se aplicados em outras modalidades igualmente seguras a poupança. Por fim, é preciso conciliar satisfação e certa qualidade de vida no presente para que o investidor não abandone a estratégia de poupar recursos no meio do caminho. A presente pesquisa deste *paper* utilizou como metodologia uma revisão bibliográfica com abordagem qualitativa.

Palavras-chave: Investimento. Endividamento. Cultura. Educação. Aposentadoria

ABSTRACT

Due to the tight family budget, Brazilians demonstrate great difficulty in honoring the commitments already assumed and constituting a plan and/or a financial reserve, however, it is undeniable that part of the population benefited with higher income, does not give the necessary importance to saving resources and investing in assets. The data show that only three out of every ten Brazilian consumers, with income above five minimum wages, end the month with financial surplus. The preference for investing resources in savings is a reality for 26% of the 5,818 Brazilians interviewed by Anbima in partnership with Datafolha, mainly due to the security and familiarity with this type of investment. Brazilians exchange income for security of financial resources, however, the

1 Doutorando em Gestão e Negócios (UNISINOS). Mestre em Tecnologias Educacionais em Rede (UFSM). Especialização em Desenvolvimento de Jogos Digitais (ESTÁCIO). Pós-Graduação (MBA) em Administração Estratégica (ESTÁCIO). e-mail: cgsilva33@gmail.com

2 Graduada em Administração de Empresas. Especialização em Gestão de Negócios e Compliance. Mestrando em Administração de Empresas pela Must University. e-mail: cristina_laranjeira@hotmail.com

3 Doutorando em Educação (Yvy Enber). Mestre em Administração de empresas pela Must University. e-mail: geisse@geisse.com.br

lack of knowledge on the subject can compromise greater gains if applied in other equally safe modalities of savings. Finally, it is necessary to reconcile satisfaction and a certain quality of life in the present so that the investor does not abandon the strategy of saving resources halfway through. The present research of this paper used as a methodology a bibliographic review with a qualitative approach.

Keywords: *Investment. Indebtedness. Culture. Education. Retirement*

Introdução

Estudo realizado pela Febraban (Federação Brasileira de Bancos) em conjunto com o Banco Central do Brasil (Bacen) com 5.200 brasileiros, revelou que sete em cada dez gastam mais do que ganham e encerram o mês com dificuldade para honrar seus compromissos, beirando o endividamento (ALERJ, 2021), o que dificulta poupar reservas financeiras e constituir renda passiva.

Embora 500 mil novos investidores ingressaram (01 a 06/2021) na bolsa de valores (esse número era o total de investidores há três anos atrás), somente 34% dos entrevistados responderam que se sentem capazes de investir e temem as oscilações da bolsa de valores. Em razão disso, é fundamental a educação financeira no Brasil para formar uma cultura voltada a investimentos (ALERJ, 2021).



Figura 1 – Finanças
Fonte: Elaborada pelos autores

O MEC (Ministério da Educação) em parceria com a CVM (Comissão de Valores Mobiliários) irá capacitar 500 mil professores, objetivando ensinar o tema educação financeira para mais de 25 milhões de estudantes (ALERJ, 2021).

O presente trabalho tem metodologia de revisão bibliográfica com uma abordagem qualitativa e objetiva verificar o hábito e a regularidade dos brasileiros em poupar recursos e em investir em ativos financeiros para a constituição de reservas de emergência, concretização de sonhos ou até mesmo para alcançar a independência financeira.

Cultura e endividamento são ofensores para investimento

Entre 2020 a 2022, a proporção de famílias endividadas passou de 66,5% para 77,9% (aumento de 11,4 pontos percentuais), bem como a inadimplência em 2022, registrou acúmulo de 28,9%, recorde da série história da medição da Peic (pesquisa de endividamento e inadimplência do consumidor), realizada pela CNC - Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (Carrança, 2023).



Figura 2 – Planejamento
Fonte: Elaborada pelos autores

Em razão do orçamento familiar apertado, os brasileiros demonstram muita dificuldade em realizar planejamento financeiro e, principalmente, em poupar dinheiro. Situação ratificada por 56% dos clientes (total 1,5 mil) contactados pela empresa Acordocerto - *fintech* de renegociação de dívidas *online* (Exame: invest, 2021).

Por outro lado, o levantamento realizado pela CNDL (Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas) em parceria com o SPC Brasil (Serviço de Proteção ao Crédito) com 800 pessoas de 12 capitais de cinco regiões brasileiras, revelou que 67% dos brasileiros não conseguem poupar nenhum centavo dos proventos financeiros. As classes mais pobres (C, D e E) concentram 71% de não-poupadores, enquanto que as mais privilegiadas (A e B) representam 54%, demonstrando que o hábito de guardar dinheiro não é frequente entre os brasileiros, independente da classe social (Globo.com, 2019).

Infelizmente, a realidade de muitas famílias brasileiras, principalmente no decorrer da pandemia, é que o desemprego e os salários baixos são os grandes ofensores para honrar os compromissos já assumidos, quanto mais constituir uma reserva financeira, no entanto, é inegável que outra parte da população beneficiada com renda mais alta, não dá importância necessária para poupar recursos e investir em ativos por falta do hábito e de cultura arraigada.

Os dados mostram que somente três a cada dez consumidores brasileiros, com renda superior a cinco salários mínimos (R\$ 4.690), encerram o mês com sobra financeira, o que vai na contramão para constituir uma renda passiva. Manter um orçamento controlado é o primeiro passo para poupar dinheiro, além disso, estabelecer uma quantia fixa mensal é uma iniciativa fortemente recomendada aos investidores indisciplinados (PREVIG, 2020).

Considerando todas as classes sociais, o percentual daqueles que conseguem poupar dinheiro cai sensivelmente. Em novembro de 2020, apenas 30% fecharam o mês com sobra financeira, contra 70% de não poupadores (PREVIG, 2020).

O descontrole das finanças pessoais pode ser decorrente, dentre outros fatores, da clareza de objetivos dos brasileiros. A partir do momento que a pessoa traça metas e estipula prazos para o atingimento, ela naturalmente começa a rever seus comportamentos com dinheiro. Como solução, o apoio de uma consultoria especializada pode ajudar na estruturação de um planejamento financeiro. Nos Estados Unidos essa prestação de serviço, de ajudar pessoas a organizarem as finanças e atingirem seus objetivos é bem comum, enquanto que no Brasil ainda é incipiente (Space Money, 2019).

Outra pesquisa realizada pelo Instituto Reclame Aqui, demonstrou que sete em cada dez brasileiros (71,8%) não tem o costume de investir parte de seus ganhos financeiros, principalmente por falta de hábito (40,5%), conhecimento (17,1%) e medo de perder dinheiro (9%), bem como 68%, que não detém nenhum tipo de investimento, não pretendem realizar aplicações financeiras no futuro. Dos entrevistados, 46,7% investem a menos de um ano, 27,8% entre um e cinco anos, 11,8% entre cinco e dez e 13,7% acima de dez. Aqueles que costumam investir buscam a independência e a estabilidade financeira, rentabilidade maior que a poupança, reserva de emergência ou realizar planos para empreender, dos quais 41,7% estão concentrados na faixa etária entre 18 e 30 anos, seguido de 22,3% com idade entre 30 e 40 anos (Saringer, 2021).

O fator educacional influência nos investimentos

Em Cingapura, as crianças aprendem desde cedo noções básicas de economia nas escolas, o que contribui para decisões inteligentes ao lidar com dinheiro ao longo da vida. Não é à toa que o país foi um dos melhores economistas do mundo. Pelos corredores das escolas, ao invés de “desenhos primários”, há exemplos de empresas bem-sucedidas e a explanação de como elas alcançaram o sucesso.

Apesar das diferenças culturais e das políticas públicas de cada país, o método de ensino adotado por Cingapura demonstrou tanta efetividade que foi incorporado por outros sistemas educacionais estrangeiros, inclusive pelo Jeff Bezos (fundador da Amazon) e sua esposa para compor o ensino dos seus filhos (Barria, 2018).

Em 2018, o exame do Pisa (Programa Internacional de Avaliação de Estudantes), aplicado em 20 países da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), identificou grande diferença de conhecimento financeiro entre alunos das classes alta e baixa. O Brasil é o quinto país com maior diferença entre as classes. O levantamento, revelou, ainda, que assuntos financeiros não são considerados relevantes para 39% dos jovens brasileiros e, que a principal fonte de informações sobre finanças, para 90% deles, é no ambiente doméstico, com os pais e/ou responsáveis (Lewgoy, 2021), o que demonstra que a educação financeira é aplicada de forma superficial e precisa ser difundida nas escolas.

Poupança é a aplicação preferida dos brasileiros

A preferência por aplicar recursos financeiros em caderneta de poupança é uma realidade para 26% das 5.818 pessoas (classes AB, C e DE) entrevistadas pela Anbima (Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiros e de Capitais) em parceria com o Datafolha, principalmente pela segurança e a familiaridade com essa modalidade de investimento. Em razão disso, a associação iniciou tratativas com a CVM para tornar a divulgação dos fundos de investimentos mais objetiva, compreensível e visual para atrair tais investidores (Spotorno, 2023).

Os investidores que optam por deixar o dinheiro na poupança, parado em conta corrente ou até mesmo em casa, alegam preferir ter o recurso disponível a qualquer tempo. Para especialistas, os brasileiros não possuem conhecimentos amplos de aplicações mais rentáveis adequados ao perfil

e aos objetivos de cada investidor, pois há investimentos com maior rentabilidade que a poupança e que, também, oferecem liquidez diária (FCDL Notícias, 2022).

Diante disso, podemos concluir que o brasileiro troca rendimento por segurança dos recursos financeiros, no entanto, a falta de conhecimento sobre o tema pode comprometer ganhos maiores se aplicados em outras modalidades igualmente seguras.

Produtos como fundos de renda fixa, títulos do tesouro direto, CDB - Certificado de Depósito Bancário e debêntures, oferecem rentabilidade maior que a poupança e baixo risco, com destaque para o CDB protegido, pelo FGC (Fundo Garantidor de Crédito), em até R\$ 250 mil (por CPF e Instituição Financeira). Essas modalidades são recomendadas para investidores com perfil “conservador” e podem contribuir para a formação de patrimônio e de renda passiva. Já produtos de renda variável (ações, fundos de ações, fundos multimercado, *commodities*, ETF - *Exchange Traded Funds*, BDR - Brazilian Depositary Receipts, entre outros) são para investidores arrojados, que não temem a volatilidade do mercado e buscam maior rentabilidade (Bertão, 2019).

Operações de *day trade* (compra e venda de ações no mesmo dia), por exemplo, proporcionam alta rentabilidade aos investidores, no entanto, requer criteriosa análise técnica, com a interpretação de gráficos, de tendências de alta e baixa dos ativos, de funcionamento de zonas de convergência de preço e de gerenciamento de risco da operação (E-Investidor, 2021).

Investir logo para conquistar a aposentadoria mais cedo

Embora muitos profissionais não pensem em parar de trabalhar, é importante não negligenciar essa possibilidade no futuro. A poupança é um dos pilares indispensáveis para a estabilidade financeira ao longo da vida, possibilitando constituir uma reserva de emergência e concretizar sonhos e planos.

A principal vantagem de poupar dinheiro, desde o início da carreira, é se beneficiar da multiplicação proporcionada pelos juros compostos por mais tempo, visando obter uma vida mais tranquila, em termos financeiros e até antecipar a aposentadoria. Além disso, diversificar as fontes de renda pode acelerar o processo de renda passiva e contribuir para a tão sonhada independência financeira. No entanto, especialistas alertam que é preciso conciliar satisfação e certa qualidade de vida no presente para que o investidor não abandone a estratégia de poupar recursos no meio do caminho. (Martins, 2018).

Investir em renda variável, é uma boa opção para quem deseja conquistar rentabilidade maior em menor tempo, porém são ativos com maior volatilidade, sujeito a perdas e recomendada para quem acompanha o mercado de perto ou contrata uma consultoria. Do contrário, a adesão de modalidades de renda fixa, pode ser uma boa substituição para quem não gosta das oscilações dos ativos de maior risco (Martins, 2018).



Figura 3 – Geração Z
Fonte: Elaborada pelos autores

A mudança de cultura é um processo lento e gradual e, apesar do constante consumo de bens e serviços, para satisfazer necessidades ou obter reconhecimento social, os jovens estão se

conscientizando a poupar recursos e fazer “um pé de meia” para desfrutar de uma vida confortável no futuro. Pesquisa denominada “lentes latinas”, realizada pelo Grupo Consumoteca, com dois mil jovens (do Brasil, Argentina, México e Colômbia) evidenciou comportamentos de consumo da geração Z contrários aos praticados pela geração anterior (*millenials*). A geração Y cresceu investindo em viagens, cursos e intercâmbios, enquanto que a Z quer conquistar a independência financeira e adquirir bens materiais como imóveis (por 83% dos entrevistados) e automóveis (por 63% dos entrevistados), visto ser uma geração que foi criada em cenários de crises. O estudo revela, ainda, que 73% dos entrevistados estão em busca de rendas adicionais para ganhar além do trabalho regular e 85% já arcam com as despesas de casa (Fernandes, 2023).

A geração Z costuma ser responsável com os gastos, poupam dinheiro, utilizam os canais digitais para adquirir produtos com preços mais atrativos e já são encarregados pelas decisões de compras domésticas (Ernst & Young, 2018).

Em 2031, a renda combinada mundial dessa geração pode chegar a R\$ 33 trilhões de dólares e já supera os *millenials* em 2035 (Negócios SC, 2021), assim as empresas de investimento, instituições financeiras e órgãos reguladores devem contribuir para aculturar os brasileiros na compra de ativos e criar produtos de investimentos adequados e atrativos ao perfil deles.

Considerações Finais

Diante do exposto, podemos concluir que a alta do endividamento no Brasil está associada a diversos fatores, geralmente com o desemprego e/ou a escassez de recursos pela classe mais pobre e o descontrole financeiro e a falta de cultura de investimentos, por parte da população com renda privilegiada.

Ao contrário de Cingapura, as escolas brasileiras não tratam sobre finanças pessoais e tampouco apresentam a compra de ativos em matérias específicas como segurança financeira ao longo prazo, assim não é cultural as pessoas aprenderem a gerenciar seus gastos, viver dentro do orçamento e aplicar as sobras financeiras em bons ativos.

Ainda, há aqueles mais controlados, que guardam seus recursos na poupança por medo de perderem dinheiro no mercado financeiro pela falta de conhecimento de que existem outras modalidades de investimentos também seguras e com rentabilidade superior.

Por outro lado, poupar recursos não quer dizer abdicar de ter qualidade de vida no presente, ao contrário, é importante que haja equilíbrio entre esses dois fatores e que se torne habitual reservar recursos para atingir objetivos futuros e/ou desfrutar de uma aposentadoria mais confortável.

Embora incipiente, parte da geração Z, diferente da Y, já apresenta comportamentos de consumo voltados a busca de melhores preços e sem tanta preocupação com marcas de luxo ou necessidade de ostentação, além disso, utilizam os canais digitais para obterem o conhecimento necessário para investirem no mercado financeiro, o que demonstra uma embrionária mudança de cultura, o que é altamente favorável para a redução do endividamento no Brasil.

Portanto, o processo de mudança cultural é lento e gradual e requer apoio das escolas, do governo, das instituições financeiras e dos órgãos reguladores para difundir a cultura de investimentos no território nacional.

Referências Bibliográficas

ALERJ - Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro (2021). Brasileiro gasta mais do que ganha e não sabe reconhecer um bom investimento. Disponível em:

<https://www.querodiscutiromeuestado.rj.gov.br/noticias/6210-brasileiro-gasta-mais-do-que-ganha-e-nao-sabe-reconhecer-um-bom-investimento-diz-estudo>. Acessado em: 02 de abril de 2023.

Barria, C. (2018). Como é o ‘método de Cingapura’, usado pelo homem mais rico do mundo para ensinar matemática aos filhos. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-42989252>. Acessado em: 06 de abril de 2023.

Bertão, N. (2019). Por que você não investe? Veja o que os brasileiros responderam. Disponível em:

<https://valorinveste.globo.com/educacao-financeira/noticia/2019/05/23/por-que-voce-nao-investe-veja-o-que-os-brasileiros-responderam.ghtml>. Acessado em: 07 de abril de 2023.

Carrança, T. (2023). Brasil bate recorde de endividados: com nome sujo, a gente não é nada. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/articles/c257e50r9rlo>. Acessado em: 02 de abril de 2023.

E-Investidor (2021). Day trade: o que é, quais as vantagens e como começar a operar? Disponível em: <https://einvestidor.estadao.com.br/educacao-financeira/day-trade-como-operar-vantagens/>.

Acessado em: 07 de abril de 2023.

Ernst & Young (2018). A geração Z está crescendo rapidamente, com novas atitudes e expectativas nas organizações que cobiçam esses novos consumidores. Disponível em: https://www.ey.com/pt_br/digital/generation-z-millennial. Acessado em: 13 de abril de 2023.

Exame.invest (2021). 56% dos brasileiros têm dificuldades para guardar dinheiro; veja como começar. Disponível em: <https://exame.com/invest/minhas-financas/56-dos-brasileiros-tem-dificuldades-para-guardar-dinheiro/>. Acessado em: 02 de abril de 2023.

FCDL Notícias (2022). 60% dos brasileiros colocam dinheiro na poupança (e o motivo para isso não faz sentido). Disponível em: <https://www.fcdl-sc.org.br/fcdl-noticias/60-dos-brasileiros-colocam-dinheiro-na-poupanca-e-o-motivo-para-isso-nao-faz-sentido/>. Acessado em: 07 de abril de 2023.

Fernandes, V. (2023). Geração Z está mais focada em bens materiais do que em experiências. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2023/01/geracao-z-esta-mais-focada-em-bens-materiais-do-que-em-experiencias/>. Acessado em: 13 de abril de 2023.

Globo.com (2019). 67% dos brasileiros não conseguem poupar dinheiro, aponta pesquisa. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/09/26/67percent-dos-brasileiros-nao-conseguem-poupar-dinheiro-aponta-pesquisa.ghtml>. Acessado em: 06 de abril de 2023.

Lewgoy, J. (2021). Educação financeira nas escolas fica para trás em meio à democratização de investimentos. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/educacao-financeira/noticia/2021/06/22/educacao-financeira-nas-esc>

olas-fica-para-tras-em-meio-a-democratizacao-de-investimentos.ghml. Acessado em: 06 de abril de 2023.

Maria, G. (2011). Crianças têm aula de finanças para aprender a lidar com dinheiro. Disponível: <https://g1.globo.com/globo-reporter/noticia/2011/04/criancas-tem-aula-de-financas-para-aprender-lidar-com-o-dinheiro.html>. Acessado em: 06 de abril de 2023.

Martins, D. (2018). É possível poupar sem sacrificar o que você gosta. Disponível em: <https://exame.com/carreira/especialistas-dizem-como-poupar-sem-sacrificar-o-que-gosta/>. Disponível em: 07 de abril de 2023.

Negócios SC (2021). O que os consumidores de geração Z querem das marcas?. Disponível em: <https://negociossc.com.br/blog/o-que-os-consumidores-da-geracao-z-querem-das-marcas/>. Acessado em: 13 de abril de 2023.

PREVIG - Sociedade de Previdência Complementar (2020). Brasileiro não tem hábito de poupar, segundo pesquisa. Disponível em: <https://previg.org.br/2020/12/04/brasileiro-no-tem-o-hbito-de-poupar-segundo-pesquisa/>. Acessado em: 07 de abril de 2023.

Saringer, G. (2021). Sete em cada dez brasileiros não têm o costume de investir, diz pesquisa. Disponível em: https://cultura.uol.com.br/noticias/32721_sete-em-cada-dez-brasileiros-nao-tem-o-costume-de-investir-diz-pesquisa.html. Acessado em: 02 de abril de 2023.

Space Money (2019). 48% dos brasileiros não saber quanto gastam e quanto ganham; a consultoria financeira pode ser a solução. Disponível em: <https://www.spacemoney.com.br/>. Acessado em: 07 de abril de 2023.

Spotorno, K. (2023), Por que o brasileiro ainda prefere ganhar juros da poupança. Disponível em: <https://einvestidor.estadao.com.br/investimentos/juros-poupanca-raio-x-do-investidor-anbima/>. Acessado em: 06 de abril de 2023.

A CULTURA DE INOVAÇÃO DAS EMPRESAS DEVE CONTAR COM A PARTICIPAÇÃO DO CAPITAL HUMANO

Carlos Gustavo Lopes da Silva ¹
Cristina Laranjeira ²
Geisse e Martins ³

Resumo

A inovação organizacional visa adequar os modelos de negócios, os processos e os produtos e serviços para atender as expectativas dos clientes cada vez mais seletivos e exigentes. O sucesso organizacional é decorrente de vários fatores somados, porém é determinado por traços humanos. A participação de colaboradores pode contribuir com ideias inovadoras e proporcionar resultados robustos, assim como experimentar novas formas de fazer e desafiar métodos existentes, sem comprometer a eficiência operacional (*core business*), são cruciais para o processo de inovação das empresas, no entanto, ideias disruptivas normalmente apresentam muita resistência por cargos de decisão e dos próprios membros do time tão acostumados com processos que já apresentam bons resultados. Estruturas hierárquicas rígidas e a falta de diversidade nas equipes podem ser barreiras para o surgimento e a implementação de ideias inovadoras nas organizações. Aumentar a diversidade nas empresas possibilita oportunidades de crescimento e de inovação. Diante da saturação dos mercados tradicionais e a concorrência acirrada, as empresas estão buscando a diversificação e o crescimento em negócios que estão emergindo ou em setores que ainda não foram totalmente explorados. As empresas que não evoluem no processo de inovação não detêm essa cultura na estrutura organizacional e, possivelmente, seus gestores não devem ver a cultura de inovação como prioridade. Muitas empresas ainda utilizam sistemas tecnológicos altamente complexos e inflexíveis decorrentes de fusões, de reestruturações, de decisões antigas, mas, principalmente, por uma cultura enraizada. A presente pesquisa deste *paper* utilizou como metodologia uma revisão bibliográfica com abordagem qualitativa.

Palavras-chave: Cultura. Inovação. Pessoas. Tecnologia. Clientes.

Abstract

Organizational innovation aims to adapt business models, processes and products and services to meet the expectations of increasingly selective and demanding customers. Organizational success is due to several factors added together, but it is determined by human traits. The participation of employees can contribute with innovative ideas and provide robust results, as well as experimenting with new ways of doing things and challenging existing methods, without compromising operational efficiency (core business), are crucial for the companies' innovation process, however, ideas Disruptive companies usually have a lot of resistance from decision-making positions and from the team members themselves, so used to processes that already show good results. Rigid hierarchical structures and the lack of diversity in teams can be barriers to the emergence and implementation of innovative ideas in organizations. Increasing diversity in

1 Doutorando em Gestão e Negócios (UNISINOS). Mestre em Tecnologias Educacionais em Rede (UFSM). Especialização em Desenvolvimento de Jogos Digitais (ESTÁCIO). Pós-Graduação (MBA) em Administração Estratégica (ESTÁCIO). e-mail: cgsilva33@gmail.com

2 Graduada em Administração de Empresas. Especialização em Gestão de Negócios e Compliance. Mestrando em Administração de Empresas pela Must University. e-mail: cristina_laranjeira@hotmail.com

3 Doutorando em Educação (Yvy Enber). Mestre em Administração de empresas pela Must University. e-mail: geisse@geisse.com.br

companies opens up opportunities for growth and innovation. Faced with the saturation of traditional markets and fierce competition, companies are looking to diversify and grow in businesses that are emerging or in sectors that have not yet been fully explored. Companies that do not evolve in the innovation process do not have this culture in the organizational structure and, possibly, their managers should not see the innovation culture as a priority. Many companies still use highly complex and inflexible technological systems resulting from mergers, restructurings, old decisions, but mainly due to an ingrained culture. The present research of this paper used as a methodology a bibliographic review with a qualitative approach.

Keywords:*Culture. Innovation. People. Technology. Customers.*

Introdução

A inovação organizacional visa adequar os modelos de negócios, os processos (a implementação de novo sistema/aplicativo por exemplo) e os produtos e serviços (melhorias e/ou criação de novas versões - diretamente ligado ao ciclo de vida) para atender as expectativas dos clientes cada vez mais seletivos e exigentes. Para a implementação de inovações e melhorias contínuas, as empresas precisam ter visão disruptiva e futurista, bem como contratar profissionais com perfis inovadores (proativo, pensamento crítico, observador, curioso, gostar de trabalhar em equipe e de tecnologia, atualizado, etc.), em linha com as expectativas da empresa (Silva, 2020). Segundo Martins (2022), as empresas que “abraçam a inovação” detêm uma taxa 59% maior de crescimento de renda.



Figura 1 – Inovação
Fonte: Banco de dados dos autores

O presente trabalho teve como metodologia a revisão bibliográfica com uma abordagem qualitativa e objetivou avaliar os benefícios de implementar cultura inovadora e disruptiva nas empresas visando a retenção e a fidelização de clientes.

Liderança com cultura de inovação

A adoção de recursos tecnológicos cada vez mais sofisticados não é elemento suficiente para uma empresa inovar e obter resultados satisfatórios. O sucesso organizacional é decorrente de vários fatores somados, porém é determinado por traços humanos (criatividade, intuição, ética, emoção, imaginação, entre outros). Desta forma, é fundamental promover uma cultura de inovação com práticas e processos que compreendam a participação do capital humano da empresa, independentemente do nível hierárquico, o que tende a ser uma vantagem estratégica em um mercado cada vez mais competitivo (Marmé, 2022).

Ideias disruptivas normalmente apresentam muita resistência por cargos de decisão e dos próprios membros do time tão acostumados com processos que já apresentam bons resultados, no entanto, a missão da liderança inovadora é quebrar paradigmas e “vender” essas inovações dentro da organização.

A participação de colaboradores e até de demais *stakeholders* (clientes, fornecedores e parceiros) pode contribuir com ideias inovadoras e proporcionar resultados robustos, assim como experimentar novas formas de fazer e desafiar métodos existentes, sem comprometer a eficiência operacional (*core business*), são cruciais para o processo de inovação das empresas. Estruturas hierárquicas rígidas e a falta de diversidade nas equipes podem ser ofensores para o surgimento e a

implementação de ideias inovadoras nas organizações. Diante disso, as empresas com modelos de negócio fortemente verticalizados devem “quebrar barreiras” e estruturarem times com perfis multidisciplinares e criarem ambientes de discussões de ideias (*brainstorm* descontraídos) com os colaboradores, seja dentro ou fora da organização (inovação aberta), bem com treiná-los para lidarem com os desafios (intraempreendedorismo) decorrentes de suas atribuições (Marmé, 2022).

Algumas características são comuns em empresas bem sucedidas em inovação: 1) cultura que apoia e incentiva novas ideias; 2) tratam as pessoas como o recurso mais importante para a inovação; 3) vão além dos produtos e serviços produzidos, buscam novas oportunidades em sistemas, modelos de negócios, canais de distribuição, envolvimento com os clientes, etc.; 4) estabelecem processos e procedimentos que permitam às equipes trabalharem em conjunto, objetivando o impulsionamento da inovação (Piva, 2019).

As empresas que não evoluem no processo de inovação não detêm essa cultura na estrutura organizacional e, possivelmente, seus gestores não devem ver a cultura de inovação como prioridade. As organizações afetadas durante a pandemia, porém com o processo de inovação arraigado no DNA, adequaram rapidamente à forma de atuação (mercado *online*, novos produtos/serviços, novas estruturas mais enxutas, ouviram seus consumidores, etc.) e conseguiram sobreviver. Empresários que, infelizmente, tiveram que encerrar suas atividades ou profissionais que foram demitidos, mas com grau de atitude inovadora, fortaleceram seus lados empreendedores e voltaram para o mercado (Silva, 2020).

Diversidade e crescimento sustentável

Segundo o relatório da IBM *Institute for Business Value*, 332% mais executivos pretendiam participar em ecossistemas de inovação em 2022 em comparação à 2018, objetivando

descobertas e soluções eficientes para as mudanças climáticas e a utilização consciente e inteligente da energia (Martins, 2022), o que demonstra aumento no interesse, pelas empresas, em ideias e ações inovadoras pautadas no crescimento sustentável.

Ainda, aumentar a diversidade nas organizações, além de ser uma pauta que permeia boa parte das grandes empresas mundiais, na prática, possibilita oportunidades de crescimento e de inovação. Estudo realizado pela *Mckinsey* revelou que as equipes com mais de 30% das posições executivas ocupadas por mulheres apresentam maior chance de *performance* do que os times com pouca diversidade de gênero. Além disso, adotar a “bandeira” da diversidade (raças, cores, gêneros e orientação sexual) contribui para atrair potenciais talentos, no entanto, para retê-los, as empresas devem permitir a exposição genuína de ideias e de pensamentos, bem como adotar planos de carreira com foco na equidade (Faber, 2020)

Segundo Faber (2020), uma equipe diversa detém mais criatividade e ideias inovadoras, possibilitando resultados mais satisfatórios, enquanto que um grupo de pessoas com o mesmo histórico, experiências e características tendem a pensar e agir de maneira parecida e, provavelmente, trarão resultados já esperados. As organizações que precisam dialogar com diferentes públicos necessitam de times diversos, possibilitando comunicações mais fluidas, o fortalecimento de laços com os clientes e maior vantagem competitiva.

Tecnologia com foco em atender e a fidelizar clientes

A liderança inovadora deve “sair da bolha”, rastrear tendências e estar sempre alerta às necessidades ainda não atendidas dos clientes, as quais podem ser grandes oportunidades de novos negócios. Também, é fundamental tomar ações para solucionar as deficiências apontados pelos

próprios consumidores, sejam relacionadas aos produtos e serviços fornecidos, ao atendimento prestado ou a entrega realizada.

Diante da saturação dos mercados tradicionais e a concorrência acirrada, as empresas estão buscando a diversificação e o crescimento em negócios que estão emergindo ou em setores que ainda não foram totalmente explorados. Para tal expansão é necessária a adaptação ou a criação de modelos de negócio com base nas principais tecnologias atuais (inteligência artificial e internet das coisas) e/ou de produtos e serviços aderentes às necessidades dos novos públicos-alvo (Startse, 2023).

Na era da inteligência artificial um dos recursos mais valiosos são os dados, cuja manipulação e análise tem recebido grande destaque no mundo empresarial para a tomada de decisões inteligentes. Transformar uma grande quantidade de dados em informação é um grande desafio para os mercados tradicionais (Amante, 2021).

Muitas empresas ainda utilizam sistemas tecnológicos altamente complexos e inflexíveis decorrentes de fusões, e reestruturações, de decisões antigas, mas, principalmente, por uma cultura enraizada (Infomoney, 2021)

Para muitas empresas, implementar uma gestão com base em dados é desafiador, principalmente pela necessidade primária de mudança cultural, de pensamentos e de comportamentos já solidificados. Não requer somente um time técnico especializado e programas sofisticados, mas equipes e lideranças que tenham a “cultura de inovação de dados”, pois caso contrário, pode haver resistência na implementação de novos processos, mesmo que de forma inconsciente (Dourado, 2022).

Segundo Amante (2021), as empresas sabem como extrair e coletar uma enorme quantidade de dados mas desconhecem como utilizá-los de forma inteligente, principalmente, pela

falta dos executivos buscarem entender os benefícios que a cultura de dados pode trazer para as empresas, com a tomada de decisões mais estruturadas pautadas em uma visão mais clara do mercado e da própria empresa.

A gestão orientada por dados contribui na conquista de vantagem competitiva como é o caso da *Amazon*, do *Google*, do *Facebook* e da *Netflix*, denominadas “*data driven*” pela habilidade de identificar e atender a necessidade de seus clientes pela coleta e análise de dados por meio da inteligência artificial (Amante, 2021).

Embora o engajamento das empresas em implementar uma cultura organizacional “*data driven*”, um estudo americano revelou que somente 24% conseguem, efetivamente, operar com a coleta e a análise de dados. No entanto, 100% das empresas entrevistadas disseram ter alguma iniciativa voltada ao tema, das quais 65% já instituíram o cargo de diretor executivo de dados (CDO - *Chief Data Office*) para conduzir o processo de transformação das operações tradicionais em processos digitais (Amante, 2021).

As lideranças precisam focar na experiência dos clientes e, para isso, é fundamental avaliar, de forma contínua, potenciais dados dos consumidores (idade, gênero, profissão, *hobbies*, hábitos, etnia, estado civil, entre outros) que poderão servir de insumos para o estabelecimento de estratégias para atender e reter os clientes de forma satisfatória e até conquistar novos públicos (Portela, 2022).

Conclusão

Diante do exposto, podemos concluir que a inovação organizacional objetiva agregar valor nos produtos e serviços para atender e fidelizar seus clientes, ou adequar seus modelos de negócios para atingir mercados inexplorados ou aqueles desprovidos de atendimento satisfatório.

Para tanto, o fator humano é o principal pilar que ampara a disseminação da cultura de inovação nas empresas, pois a união de sugestões e de pensamentos de um time diverso, que tenha a liberdade de comunicação e que é ouvido pela liderança, contribui para ideias inovadoras e promissoras, o que pode proporcionar vantagem competitiva frente a concorrência acirrada.

No entanto, ideias disruptivas podem apresentar resistência por cargos de decisão e pelos próprios membros do time, o deve ser fortemente combatido por empresas com cultura de inovação, principalmente com a inclusão de requisitos específicos (criatividade, curiosidade, proatividade, observador, pensamento crítico, gosta de trabalhar em equipe, etc.) na seleção/contratação de futuros colaboradores, bem como na contratação/promoção daqueles que irão assumir cargos de liderança.

Também, a gestão orientada por dados é imprescindível para obter vantagem competitiva. No entanto, a adesão é um passo desafiador para muitas empresas em razão da cultura solidificada, o que requer a formação de times focados na transformação digital.

Os dados são recursos valiosos e a empresa que souber utilizá-los terá maior assertividade na comercialização de produtos e serviços e no atingimento do público-alvo almejado.

Por fim, as organizações que não investirem em inovação tendem a perderem competitividade e espaço no mercado, portanto a revisão contínua dos modelos de negócio, estar atentos às novas tecnologias, buscar reduzir os custos operacionais, saber ouvir as “dores” e identificar as necessidades não atendidas dos clientes, são alguns exemplos de inovação contínua e indispensáveis para a sobrevivência das empresas.

Referências Bibliográficas

Amante, C. (2021). O segredo das empresas que sabem usar os dados a seu favor. Disponível em: <https://exame.com/inovacao/o-segredo-das-empresas-que-sabem-usar-os-dados-a-seu-favor/>. Acessado em: 01 de março de 2023.

Dourado, R. (2022). Produtos de dados: o salto rumo à jornada digital. Disponível em: <https://exame.com/bussola/produtos-de-dados-o-salto-rumo-a-jornada-digital/>. Acessado em: 01 de março de 2023.

Faber, R. (2020). A diversidade traz vantagem competitiva, diz relatório de Exame Research. Disponível em: <https://exame.com/esg/a-diversidade-traz-vantagem-competitiva-diz-relatorio-de-exame-research/>. Acessado em: 04 de março de 2023.

Infomoney (2021). Como um ERP pode beneficiar empresas em expansão. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/como-um-erp-pode-beneficiar-empresas-em-expansao/>. Acessado em: 01 de março de 2023.

Marmé, P. (2022). Cultura de inovação apoiada nas pessoas: a base para crescimento de empresas. Disponível em: <https://www.forbespt.com/cultura-de-inovacao-apoiada-nas-pessoas-a-base-para-crescimento-de-empresas/>. Acessado em: 03 de março de 2023.

Martins, T. (2022). Democratizar a inovação: quando a colaboração leva a tecnologia além. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-tech/2022/09/tonny-martins-democratizar-a-inovacao-quando-a-colaboracao-leva-a-tecnologia-alem/>. Acessado em: 04 de março de 2023.

Piva, N. (2018). Guru da Disney e Pfizer explica o que as empresas inovadoras têm em comum. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/economia/livre-iniciativa/guru-da-disney-e-pfizer-explica-o-que-as-empresas-inovadoras-tem-em-comum-7w2y4s75uhuh7ekaihzm6xa/>. Acessado em: 03 de março de 2023.

Portela, M. (2022). O que líderes de negócios precisam saber sobre estratégias de dados em 2022. Disponível em:

<https://forbes.com.br/forbes-collab/2022/03/o-que-lideres-de-negocios-precisam-saber-sobre-estrategias-de-dados-em-2022/>. Acessado em: 03 de março de 2023.

Silva, W. (2020). Inovação x reação: como inovar no novo normal do mercado. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/inovacao-x-reacao/>. Acessado em: 03 de março de 2023.

Startse (2023). Como se adaptar e prosperar em mercados desconhecidos (até o final do ano). Disponível em:

https://www.startse.com/artigos/ceo-da-rappi-assume-cadeira-de-vp-global-de-negocios/?utm_term=inova%C3%A7%C3%A3o%20em%20neg%C3%B3cios&utm_campaign=Search+%7C+app.startse.com+-+Maximizar+Cliques+-+Campanha+de+Conteudo+-+Artigo&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=5481106700&hsa_cam=19606267805&hsa_grp=146251022872&hsa_ad=646644250453&hsa_src=g&hsa_tgt=aud-1637232359183:kwd-327263351971&hsa_kw=inova%C3%A7%C3%A3o%20em%20neg%C3%B3cios&hsa_mt=b&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=CjwKCAiAxvGfBhB-EiwAMPakqsbwSR7jxTOjMxNts0hNwTLiyRAnZfGt0BRw3UwqMGyrAShTNuoYNhoCuugQAvD_BwE

OS DESAFIOS PARA CONTRATAR E RETER PROFISSIONAIS DA GERAÇÃO Z

Carlos Gustavo Lopes da Silva ¹
Cristina Laranjeira ²
Geisse Martins ³

Resumo

É possível identificar profissionais de quatro gerações (*baby boomers*, *X*, *millennials* e a *Z*) completamente diferentes trabalhando em diversas áreas das organizações. São colaboradores com valores, posturas e estilos de comunicação e de liderança bem distintos, o que pode resultar em conflitos se não for bem administrado pelos gestores. A dedicação de tempo e o comprometimento às empresas pelas gerações veteranas era prioritária e irrestrita, enquanto que as mais jovens, tentam conciliar trabalho e qualidade de vida de forma saudável, o que pode ser percebido, pelas gerações antigas como falta de lealdade, de engajamento e de ética. Pesquisa realizada pelo Indeed com 840 profissionais revelou que 42% dos entrevistados consideram até cinco anos o período ideal de permanência em uma organização. O alto índice de rotatividade pode estar atrelado a uma fraca gestão de retenção, que além da perda de talentos pode aumentar as despesas com impostos trabalhistas, prejudicar o clima organizacional e contribuir na queda da produtividade. Principalmente os profissionais da geração Z buscam trabalhar em empresas com propósitos e líderes transparentes, que garantam a importância do papel deles para compor um objetivo organizacional e que proporcione benefícios aos clientes, aos demais membros da equipe e a sociedade. A geração Z está forçando os executivos e os líderes de recursos humanos a saírem da zona de conforto e refletirem sobre os modelos de trabalho e compreenderem que, diferentemente, das gerações anteriores, os grandes jovens talentos estão em busca de novas experiências.

Palavras-chave: Gerações. Organizações. Contratação. Retenção. Talentos

Abstract

It is possible to identify professionals from four completely different generations (baby boomers, X, millennials and Z) working in different areas of organizations. They are employees with very different values, postures and styles of communication and leadership, which can result in conflicts if not well managed by managers. The dedication of time and commitment to companies by the older generations was a priority and unrestricted, while the younger ones try to reconcile work and quality of life in a healthy way, which can be perceived by the older generations as a lack of loyalty, engagement and of ethics. Research carried out by Indeed with 840 professionals revealed that 42% of respondents consider up to five years the ideal period of permanence in an organization. The high turnover rate can be linked to poor retention management, which in addition to the loss of talent can increase expenses with labor taxes, harming the organizational climate and contributing to the drop in productivity. Especially

1 Doutorando em Gestão e Negócios (UNISINOS). Mestre em Tecnologias Educacionais em Rede (UFSM). Especialização em Desenvolvimento de Jogos Digitais (ESTÁCIO). Pós-Graduação (MBA) em Administração Estratégica (ESTÁCIO). e-mail: cgsilva33@gmail.com

2 Graduada em Administração de Empresas. Especialização em Gestão de Negócios e Compliance. Mestrando em Administração de Empresas pela Must University. e-mail: cristina_laranjeira@hotmail.com

3 Doutorando em Educação (Yvy Enber). Mestre em Administração de empresas pela Must University. e-mail: geisse@geisse.com.br

generation Z professionals seek to work in companies with transparent goals and leaders, who guarantee the importance of their role in composing an organizational objective and that provides benefits to customers, other team members and society. Generation Z is forcing executives and human resources leaders to leave their comfort zone and reflect on work models and understand that, unlike previous generations, great young talents are looking for new experiences.

Keywords: *Generations. Organizations. Hiring. Retention. Talents*

Introdução

Atualmente é possível identificar profissionais de quatro gerações completamente diferentes trabalhando em diversas áreas das organizações, são elas: *baby boomers*, (nascidos entre 1945 e 1964), geração X (nascidos entre 1964 e 1980), *millenials* ou Y (nascidos entre 1980 e 1995) e a geração Z (nascidos entre 1996 e 2010). São colaboradores com valores, posturas e estilos de comunicação (escrita e verbal) e de liderança bem distintos, o que pode resultar em conflitos se não for bem administrado pelos gestores (Forbes, 2015).



Figura 1 – Geração Z & Trabalho
Fonte: banco de imagens dos autores

Os *baby boomers* possuem facilidade para liderar e obter lucro porém a tecnologia não é forte deles, além disso, costumam ser controladores de forma excessiva, já a geração X é composta por profissionais dedicados e leais às empresas com o foco no cumprimento e mensuração de

resultados, almejam serem respeitados pelos cargos que ocupam e possuem mais familiaridade com a tecnologia do que os *boomers*, no entanto, sem agilidade digital. Os *millenials* (geração Y), que representam 70% da força de trabalho no Brasil, em sua maioria, vivenciaram a *internet* desde a infância e tendem a serem pessoas irreverentes, criativas, valorizam o trabalho em equipe e possuem total intimidade com a tecnologia, por outro lado, são imediatistas, não atentos às normas corporativas e infelizmente é a geração que mais sofre com problemas ligados à ansiedade e depressão. Por fim, a geração Z, está ingressando no mercado de trabalho, são nativos digitais, com grande facilidade de aprendizagem de novas tecnologias, engajados em causas sociais e comprometidos com a diversidade, no entanto, podem ser vistos como “mimados” pelas gerações anteriores por travam discussões infundadas nas redes sociais (Colafemina, 2022).

A diversidade nas empresas, contemplando a troca de experiências entre os profissionais mais seniores com foco em resultados e os mais jovens com facilidade na linguagem tecnológica, conservando sobretudo o respeito e a maturidade dos diversos posicionamentos e ideias, pode agregar muito valor ao negócio e contribuir na perenidade da organização.

O presente trabalho teve como metodologia a revisão bibliográfica com uma abordagem qualitativa e objetivou avaliar os desafios para gerenciar a multiplicidade geracional e as adequações necessárias na gestão e nos processos corporativos para a contratação e retenção de funcionários da geração Z.

Conflito de gerações no mercado de trabalho



Figura 2 – Conflitos
Fonte: banco de imagens dos autores

Embora muito agregador ao negócio, a diversidade de gerações também pode gerar conflitos e choques culturais. O ambiente de trabalho da velha guarda e a comunicação, seja verbal ou escrita era muito formal comparado a informalidade moderna, as negociações importantes eram predominantemente presenciais enquanto que as novas gerações (Y e Z) preferem utilizar ferramentas de videoconferência e de mensagens instantâneas. Ainda, a dedicação de tempo e o comprometimento às empresas pelas gerações veteranas era prioritária e irrestrita enquanto que as mais jovens, tentam conciliar trabalho e qualidade de vida de forma saudável, o que pode ser percebido, pelas gerações antigas como falta de lealdade, de engajamento e de ética, além disso, acreditam que o time mais jovem é “carente”, o que pode ser alvo de discussões e de contrariedades nas organizações (Fobes, 2015).

Em razão disso, os gestores devem estar preparados para mediar esses conflitos e identificar formas assertivas para se comunicar, delegar atividades e extrair os melhores resultados dos colaboradores, respeitando a individualidade e os valores de cada geração.

Estudo realizado pela plataforma Livecareer demonstrou que 89% dos entrevistados consideram a diversidade multigeracional um fator positivo nas organizações e 87% disseram que obtiveram experiências agregadoras na convivência com as outras gerações. Em contrapartida, 78% responderam que essa diversidade pode gerar conflitos que devem ser gerenciados pelas lideranças, garantindo a todos os colaboradores a chance de falar, de serem ouvidos e de contribuírem nos projetos das empresas. Outro ponto importante revelado por essa pesquisa é que todas as gerações contam com trabalho flexível e remoto, com destaque para os *millennials* com 76%, seguido da geração Z com 69% e da geração X com 64%. O estudo da consultoria de RH Oyster identificou, também, que a opção de trabalho flexível é a segunda prioridade para todas as faixas etárias e a possibilidade de trabalhar em qualquer lugar é a terceira (Brower, 2022).

Os desafios e a complexidade nas organizações cada vez mais intensos, torna os pontos de vista isolados vulneráveis. Nesse sentido, trocar experiências com colaboradores com visões e experiências diferentes ajudar a identificar melhores soluções (Brower, 2022).

Atrair e reter funcionários da geração Z

Diante de fatores críticos mundiais como a escassez de mão-de-obra, o custo de vida insustentável, a pandemia (COVID 19) e graves conflitos políticos, os nativos digitais, muito mais diligentes e pragmáticos do que seus antecessores, criaram um conceito próprio de carreira, o que está dificultando a contratação e a retenção de talentos pelas organizações.

Pesquisa realizada pelo Indeed com 840 profissionais revelou que 42% dos entrevistados consideram até cinco anos o período ideal de permanência em uma organização. O alto índice de rotatividade pode estar atrelado a uma fraca gestão de retenção, que além da perda de talentos pode aumentar as despesas com impostos trabalhistas, prejudicar o clima organizacional e contribuir na queda da produtividade. Empresas atraentes são sincronizadas com a experiência dos funcionários e tendem a engajar e reter talentos, formar defensores internos influentes que podem

indicar promissores profissionais, postar avaliações positivas nas redes sociais e se comprometer com o negócio no longo prazo (RH para Você, 2022).

Principalmente os profissionais da geração Z buscam trabalhar em empresas com propósitos e líderes transparentes, que garantam a importância do papel deles para compor um objetivo organizacional e que proporcione benefícios aos clientes, aos demais membros da equipe e para a sociedade. O investimento no desenvolvimento e no aprendizado deles é outro fator determinante para atrair e garantir a motivação e o engajamento de funcionários dessa geração. A pesquisa da Oyster revelou que a geração Z classificou a “oportunidade de desenvolvimento” como o atributo mais relevante para a permanência em uma empresa (Brower, 2022).



Figura 3 – Reter talentos

Fonte: banco de imagens dos autores

Diferente dos profissionais das gerações anteriores, os jovens não são fiéis às empresas ou buscam somente dinheiro e estabilidade na carreira. Eles almejam trabalhar em lugares que eles possam expor pensamentos e ideias de forma genuína, que o trabalho, de alguma forma, contribua para uma sociedade melhor, conciliando também, equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal. Por outro lado, eles são criativos e mais práticos do que os *millenials*, contribuindo de forma inovadora e veloz na identificação e na solução de problemas (Equipe RH Portal, 2022)

A reputação organizacional, por exemplo, deixou de um atributo atrativo para a geração Z, enquanto que os benefícios que incentivem um estilo de vida saudável como folga remunerada, dias para estudos e/ou de atividades diferenciadas e até mesmo plataformas digitais para a interação entre os colaboradores, serão atrativos para a retenção de talentos dessa geração (Equipe RH Portal, 2022), o que requer reflexões e adequações nas rotinas de trabalho e nos planos de carreira para driblar os desafios de retenção do público jovem, sem esquecer de programas específicos que motivem as demais gerações.

Pesquisa realizada pelo acadêmico *Berkeley* (autor do *best-seller* “*The Unspoken Rules*”) com centenas de jovens da geração Z, de diversos países, revelou que menos de 2% tem a ambição de escalar a pirâmide corporativa, diferente dos *baby boomers* e da geração X que ficam satisfeitos com posições de liderança. Os jovens almejam transformar a cultura organizacional das empresas, impulsionando modelos de trabalho que defendem concluir o projeto em curso sem assumir novos compromissos (*quiet quitting*) ou trabalhar com esforço proporcional a sua remuneração (*acting your wage*). Segundo Janine Goulart, sócia da KPMG e vice-presidente da ABRH SP (Associação Brasileira de Recursos Humanos do Estado de SP), o *quiet quitting* reforça a importância de conciliar a rotina profissional e a vida pessoal para todas as gerações (Almeida, 2022).

A *Career Builder*, sediada nos Estados Unidos, registrou que os profissionais da geração Z permanecem, em média, dois anos em um mesmo local de trabalho. Os jovens são bombardeados de informações o tempo todo e não sabem lidar com o tédio e as frustrações, portanto os ambientes corporativos, principalmente os tradicionais com rigidez na liderança (comando x controle e *top-down* - de cima para baixo) acabam não atendendo as expectativas deles, o que motiva a procurarem outras empresas com maior flexibilidade e menor hierarquização (Almeida, 2022).

Essa geração jovem possui forte criatividade o que resulta em negócios lucrativos oriundos de ideias simples (Tucci, 2020). No entanto, a falta de profissionais dispostos a assumirem cargos de liderança das organizações, pode ser um problema no futuro, com conseqüente gestores

despreparados, times enfraquecidos e impacto direto na perenidade do negócio (Lippert, 2022).

Diante disso, a geração Z está forçando os executivos e os líderes de recursos humanos a saírem da zona de conforto e refletirem sobre os modelos de trabalho e compreenderem que, diferentemente, das gerações anteriores, os grandes jovens talentos estão em busca de novas experiências.

Assim, se o mercado não impulsiona as gerações a crescerem profissionalmente, as empresas que pensam na longevidade dos negócios, devem treinar e formar sucessores qualificados. Aqueles que estiverem acessíveis e engajados na escalada corporativa certamente terão menos concorrência do que os jovens das gerações anteriores (Lippert, 2022).

Além disso, a geração Z busca por oportunidades no mercado de trabalho que propicie participar de projetos relevantes onde possam exercitar a criatividade, aprender novas habilidades e interagir com equipes de diversas áreas, ao mesmo tempo, que traga benefícios à sociedade, respeitando sobretudo as diversidades socioculturais e ideológicas. Longe de deixar de ser relevante, a remuneração é tão importante quanto a benefícios como modelo de trabalho híbrido, demandas bem distribuídas, benefícios relacionados a aspectos individuais do colaborador (exemplo folga no aniversário e licenças) e ausência da sensação de sobrecarga e de pressão (Academia do Universitário, 2023).

Ambiente de trabalho da geração Z

A ideia disruptiva de criação de escritórios compartilhados (*coworking*) foi impulsionada em 2015, pelos jovens da geração Z, visando tornar um espaço comercial em um ambiente de trabalho coletivo, ao mesmo tempo, que contribuiu para desmitificar a obrigatoriedade de executar atividades em um espaço físico fixo e isolado dos demais profissionais. Outro exemplo de sucesso

são as *startups*, as quais adotam ambientes descontraídos, divertidos e de forte integração entre as equipes (Tucci, 2020).



Figura 3 – Ambiente de trabalho
Fonte: banco de imagens dos autores

Em 2025, a geração Z representará 27% da força de trabalho nos países da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) contudo, estudos sugerem, que os funcionários dessa geração possuem altos níveis de estresse e de ansiedade (Marmé, 2022). Diante desse cenário, as empresas inovadoras reconhecem as expectativas da geração Z, buscam agitar as formas antigas de trabalho e priorizam o alinhamento entre os funcionários e os valores das empresas, ao invés da exclusiva capacidade produtiva (Tucci, 2020).

Além disso, os jovens estão exigindo mais transparência, respeito e empatia dos empregadores e tendem a buscar carreiras que permitam o crescimento rápido e que não tenham uma rotina metódica, portanto, profissões que demandam muito tempo para ascensão, como a medicina por exemplo, tendem a não atrair essa geração imediatista. Já as profissões ligadas à tecnologia e a sustentabilidade, estão sendo demandadas com força pelos jovens (Gasparini, 2017).



Figura 4 – Respeito & Transparência
Fonte: banco de imagens dos autores

A geração Z quer liberdade financeira

Pesquisa denominada “lentes latinas”, realizada pela Grupo Consumoteca, com dois mil jovens (do Brasil, Argentina, México e Colômbia) evidenciou comportamentos do Zs contrários aos praticados pela geração anterior (*millenials*). A geração Y cresceu investindo em viagens, cursos e intercâmbios, enquanto que a Z quer conquistar a independência financeira e adquirir bens materiais como imóveis (por 83% dos entrevistados) e automóveis (por 63% dos entrevistados), visto ser uma geração que foi criada em cenários de crises. O estudo revela, ainda, que 73% dos entrevistados estão em busca de rendas adicionais para ganhar além do trabalho regular e 85% já arcam com as despesas de casa (Fernandes, 2023).

A geração Z costuma ser responsável com os gastos, poupam dinheiro, utilizam os canais digitais para adquirir produtos com preços mais atrativos e já são encarregados pelas decisões de compras domésticas (Ernst & Young, 2018). Além disso, antes de realizarem as compras, promovem avaliações e questionamentos quanto à origem e o posicionamento da marca, principalmente em questões sociais (preconceito, racismo, etc.) e de ética (Soares, 2021).

Em 2031, a renda combinada mundial dessa geração pode chegar a R\$ 33 trilhões de dólares e já superar os *millenials* em 2035 (Negócios SC, 2021), assim as empresas precisam adotar uma cultura de inovação e criarem produtos e serviços adequados ao perfil deles.



Conclusão

Boa remuneração e crescimento promissor já não são suficientes para satisfazer os anseios dos jovens profissionais. Os Zs almejam trabalhar em organizações com propósitos transparentes e que garantam a participação deles em projetos que resultem em benefícios para os clientes e para a sociedade. O investimento no desenvolvimento e no aprendizado é outro fator determinante para atrair e garantir a motivação e o engajamento de funcionários dessa geração. Para eles, é muito valioso compor o time de empresas que, na prática, se preocupam com fatores ambientais, éticos, de inclusão e sobretudo com a saúde mental dos colaboradores, possibilitando equilibrar a vida corporativa e a pessoal.

A falta de interesse em assumir cargos de liderança e a incapacidade de lidar com pressões, com jornadas intensas de trabalho, com hierarquia verticalizada e com o cumprimento de horários fixos são fatores que contribuem para que esses profissionais troquem constantemente de empregos.

Portanto, é imprescindível ter lideranças capacitadas, que atuem como mentores desses jovens, com forte poder empático e de não julgamento diante das diferenças de hábitos e de opiniões, objetivando encantar e reter talentos e reduzir o risco de formar sucessores desqualificados e times enfraquecidos que podem impactar diretamente na perenidade do negócio. Para tanto, é primordial adotar uma comunicação fluida e genuína, além de interações e *feedbacks* positivos e constantes acerca das habilidades e competências desses colaboradores.

Por fim, atrair e reter potenciais talentos da geração Z requer mudanças nos modelos tradicionais de trabalho e de carreira com foco em atender os propósitos pessoais e profissionais desses colaboradores, oferecendo mais liberdade, autonomia, flexibilidade e respeito na exposição de ideias, visando formar colaboradores que se comprometam com o negócio no longo prazo.

Referências Bibliográficas

Academia do Universitário (2023). Como ser feliz no emprego - o que a geração Z busca no mercado de trabalho? Disponível em: <https://exame.com/carreira/como-ser-feliz-no-emprego-o-que-a-geracao-z-busca-no-mercado-de-trabalho/>. Acessado em: 02 de fevereiro de 2023.

Almeida, F. (2022). A geração que não quer o topo? O que jovens de hoje buscam na carreira. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/11/a-geracao-que-nao-quer-o-topo-o-que-jovens-de-hoje-buscam-na-carreira/>. Acessado em 24 de janeiro de 2023.

Brower, T. (2022). Pesquisa mostra o que cada geração espera da carreira, Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/09/pesquisas-mostram-o-que-cada-geracao-espera-do-trabalho/>. Acessado em 21 de janeiro de 2023.

Colafemina, M. (2022). Gerações no trabalho: as habilidades e pontos fracos de cada uma. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/04/geracoes-no-trabalho-as-habilidades-e-pontos-fracos-de-cada-uma/>. Acessado em 21 de janeiro de 2023.

Equipe RH Portal (2022). Por que a geração Z não fica na minha empresa? Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/geracao-z-nao-fica-na-minha-empresa/>. Acessado em 24 de janeiro de 2023.

Ernst & Young (2018). A geração Z está crescendo rapidamente, com novas atitudes e expectativas nas organizações que cobijam esses novos consumidores. Disponível em: https://www.ey.com/pt_br/digital/generation-z-millennial. Acessado em: 27 de janeiro de 2023.

Fernandes, V. (2023). Geração Z está mais focada em bens materiais do que em experiências. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-money/2023/01/geracao-z-esta-mais-focada-em-bens-materiais-do-que-em-experiencias/>. Acessado em: 27 de janeiro de 2023.

Forbes (2015). Dez dicas para lidar com diferença de gerações no trabalho. Disponível em: <https://forbes.com.br/fotos/2015/09/10-dicas-para-lidar-com-diferenca-de-geracoes-no-trabalho/>. Acessado em 21 de janeiro de 2023.

Gasparini, C. (2017). Vinte e seis carreiras que têm tudo para fisgar os jovens da geração Z. Disponível em: <https://exame.com/carreira/26-carreiras-que-tem-tudo-para-fisgar-os-jovens-da-geracao-z/>. Acessado em: 26 de janeiro de 2023.

Lippert, D. (2022). Como a falta de interesse dos jovens em cargos de liderança pode impactar o mercado? Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/negocios/como-a-falta-de-interesse-dos-jovens-em-cargos-de-lideranca-pode-impactar-o-mercado/>. Acessado em: 26 de janeiro de 2022.

Marmé, P. (2022). O futuro do trabalho depende de apoio à geração Z. Disponível em: <https://www.forbespt.com/o-futuro-do-trabalho-depender-do-apoio-a-geracao-z/>. Acessado em 26 de janeiro de 2023.

Negócios SC (2021). O que os consumidores de geração Z querem das marcas?. Disponível em: <https://negociossc.com.br/blog/o-que-os-consumidores-da-geracao-z-querem-das-marcas/>. Acessado em: 27 de janeiro de 2023.

RH para Você (2022). 94% não se candidatam a vagas sem saber o que falam sobre as empresas. Disponível em: <https://rhpravoce.com.br/redacao/94-nao-se-candidatam-sem-saber-o-que-falam/>. Acessado em: 02 de fevereiro de 2023.

Soares, R. (2021). Talento jovem valoriza atuação socioambiental de empresa. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/sua-carreira/profissional-jovem-valoriza-atuacao-social-de-empresas-diz-pesquisa/>. Acessado em: 27 de janeiro de 2023.

Tucci, A. (2020). O novo ambiente de trabalho da geração Z. Disponível em: <https://forbes.com.br/principal/2020/03/o-novo-ambiente-de-trabalho-da-geracao-z/>. Acessado em 24 de janeiro de 2023.

O IMPACTO DAS FINTECHS NO SETOR BANCÁRIO: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Maria Inês Vasconcelos¹

Resumo:

As fintechs têm sido um elemento disruptivo no setor bancário, transformando significativamente a forma como as instituições financeiras tradicionais operam. Este artigo tem como objetivo examinar o impacto das fintechs no setor bancário, destacando os desafios e oportunidades que surgiram com essa evolução. Além disso, será discutido como as fintechs estão redefinindo a interação entre os clientes e as instituições financeiras, bem como o impacto nas estruturas de mercado existentes. Serão abordados também os aspectos regulatórios que envolvem as fintechs e o setor bancário, e as medidas adotadas para promover uma concorrência justa e garantir a proteção dos consumidores. As fintechs têm sido um elemento disruptivo no setor bancário, transformando significativamente a forma como as instituições financeiras tradicionais operam. Este artigo tem como objetivo examinar o impacto das fintechs no setor bancário, destacando os desafios e oportunidades que surgiram com essa evolução. Além disso, será discutido como as fintechs estão redefinindo a interação entre os clientes e as instituições financeiras, bem como o impacto nas estruturas de mercado existentes. Serão abordados também os aspectos regulatórios que envolvem as fintechs e o setor bancário, e as medidas adotadas para promover uma concorrência justa e garantir a proteção dos consumidores. A análise minuciosa dessas questões permitirá uma compreensão mais ampla das mudanças em curso no setor bancário e o potencial transformador das fintechs.

Palavras-chave: Financeiro. Bancários. Impacto. Desafios. Trabalho

Abstract

Fintechs have been a disruptive element in the banking sector, significantly transforming the way traditional financial institutions operate. This article aims to examine the impact of fintechs on the banking sector, highlighting the challenges and opportunities that have arisen with this evolution. In addition, it will be discussed how fintechs are redefining the interaction between customers and financial institutions, as well as the impact on existing market structures. Regulatory aspects involving fintechs and the banking sector will also be addressed, as well as the measures adopted to promote fair competition and ensure consumer protection. Fintechs have been a disruptive element in the banking sector, significantly transforming the way traditional financial institutions operate. This article aims to examine the impact of fintechs on the banking sector, highlighting the challenges and opportunities that have arisen with this evolution. In addition, it will be discussed how fintechs are redefining the interaction between customers and financial institutions, as well as the impact on existing market structures. Regulatory aspects involving fintechs and the banking sector will also be addressed, as well as the measures adopted to promote fair competition and ensure consumer protection. A thorough analysis of these issues will allow for a broader understanding of the ongoing changes in the banking sector and the transformative potential of fintechs.

Key-words: Financial. Banking. Impact. Challenges. Work

¹ VASCONCELOS, Maria Inês Advogada. Graduada em Direito pela UFMG, Pós graduação em Direito Empresarial pela PUC MINAS. Master in Advanced Technologies in Education pela Must University-USA. Doctor in Sciences of Education pela Emil Brunner World University-USA.

1. Introdução

O crescimento exponencial das fintechs tem sido notável nas últimas décadas, impulsionado pela inovação tecnológica e pela demanda dos consumidores por serviços financeiros mais ágeis e personalizados. Essas startups financeiras utilizam tecnologias como inteligência artificial, aprendizado de máquina, blockchain e análise de dados para oferecer uma variedade de serviços, incluindo pagamentos, empréstimos, investimentos, gestão financeira e muito mais. Consequentemente, elas desafiam o domínio tradicional dos bancos e redefiniram a dinâmica do setor bancário, interferindo na organização do trabalho bancário.

O crescimento acelerado das fintechs trouxe consigo desafios regulatórios e de segurança para o setor bancário. As autoridades reguladoras precisam adaptar suas políticas e regulamentações para garantir um ambiente seguro e estável para a inovação fintech, ao mesmo tempo em que protegem os interesses dos consumidores. A segurança cibernética também se tornou uma preocupação essencial, uma vez que as transações financeiras digitais estão mais suscetíveis a ameaças de hackers e ataques maliciosos. É necessário desenvolver medidas robustas de segurança e promover a cooperação entre as fintechs e os órgãos reguladores para garantir a confiança dos usuários e a integridade do sistema financeiro.

É mister, enfatizar que a ciência do direito sempre se arrima no fato social como pilar da observação magna, O fato social muita das vezes é mais dinâmico que o ordenamento jurídico. As condições evolucionais e existenciais sempre mutáveis antecedem a norma (Raó, 1952).

Ninguém pode negar o progresso, nem mesmo os bancários. Se há algum fato incontestável nos pós modernidade é o avanço tecnológico. A tecnologia desponta como catequese, interferindo na organização do trabalho, abalando algumas posições clássicas.

Os bancos não são como antigamente. Deixaram de ser analógicos e estão completamente retrofitados pelas inovações tecnológicas.

O surgimento das fintechs também tem impulsionado mudanças na cultura e no comportamento dos consumidores. Com a oferta de serviços financeiros mais acessíveis e personalizados, as fintechs têm incentivado a adoção de novos hábitos financeiros, como o uso de aplicativos móveis para pagamentos e gerenciamento de finanças pessoais. Essa transformação no comportamento do consumidor tem desafiado os modelos tradicionais de negócios do setor bancário, que precisam se adaptar para atender às expectativas em constante evolução dos clientes.

Contudo, vale ressaltar que no âmbito do setor financeiro, as relações de trabalho vêm sofrendo mutações que tem impacto direto na vida dos trabalhadores, Na inteligência de (ANTUNES, 2018):

“Trata-se de uma hegemonia da lógica financeira que, para além de sua dimensão econômica, atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo aos modos de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, na efemeridade e na descartabilidade sem limites. É a lógica do curto prazo, que incentiva a “permanente inovação” no campo da tecnologia, dos novos produtos financeiros e da força de trabalho, tornando obsoletos e descartáveis os homens e mulheres que trabalham. São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadoras empregáveis no curto prazo, por meio das (novas e) precárias formas de trabalho, em que terceirização, informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da sua lógica.”

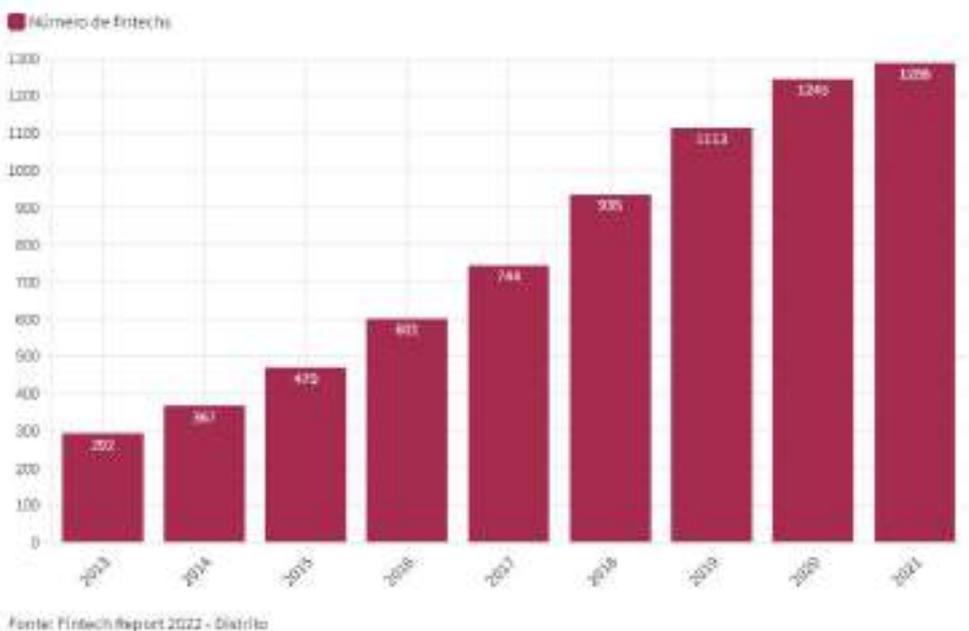
Destarte, as fintechs têm desempenhado um papel importante na promoção da inclusão financeira. Ao oferecer soluções inovadoras e acessíveis, elas têm alcançado segmentos da população que antes estavam subatendidos pelo sistema financeiro tradicional, como os desbancarizados e os de baixa renda. Através de tecnologias avançadas e modelos de negócios mais eficientes, as fintechs têm reduzido barreiras e democratizado o acesso a serviços financeiros, contribuindo para a redução das desigualdades socioeconômicas.

É importante destacar que as fintechs enfrentam desafios próprios, como a obtenção de financiamento, a escalabilidade dos negócios e a concorrência acirrada. A busca por investimentos e parcerias estratégicas é fundamental para o crescimento sustentável dessas empresas. Além disso, a regulação adequada e a conformidade com as normas são essenciais para garantir a estabilidade do setor e a confiança dos investidores e dos clientes. O monitoramento constante do ambiente regulatório e a adaptação às mudanças são cruciais para o sucesso contínuo das fintechs.

2. Desafios enfrentados pelas instituições bancárias

As fintechs trouxeram uma série de desafios para as instituições bancárias estabelecidas. Elas apresentam uma ameaça competitiva, uma vez que oferecem serviços mais eficientes, custos reduzidos e uma experiência do cliente mais aprimorada. Além disso, a capacidade das fintechs de se adaptarem rapidamente às mudanças tecnológicas e às demandas do mercado lhes confere uma vantagem significativa. Os bancos tradicionais precisam se reinventar e buscar parcerias ou adotar estratégias de inovação para acompanhar o ritmo acelerado das fintechs.

Crescimento do ecossistema brasileiro de fintechs ano a ano



Para enfrentar os desafios apresentados pelas fintechs, os bancos estabelecidos estão adotando diferentes abordagens. Muitas instituições financeiras estão buscando a colaboração e parcerias com as fintechs, aproveitando sua expertise tecnológica e agilidade para impulsionar a inovação interna. Essas parcerias podem resultar em sinergias e na combinação de recursos, permitindo que os bancos tradicionais ofereçam serviços mais eficientes e personalizados aos clientes.

Com efeito, algumas garantias fundamentais dos trabalhadores podem sofrer impactos consideráveis e até certo ponto esse impactos podem comprometer garantias fundamentais dos trabalhadores, e não se pode esquecer o que determina a Constituição Federal (ARTIGO 7º):

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social. Por sua vez, a referida norma constitucional também assegura a “ redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

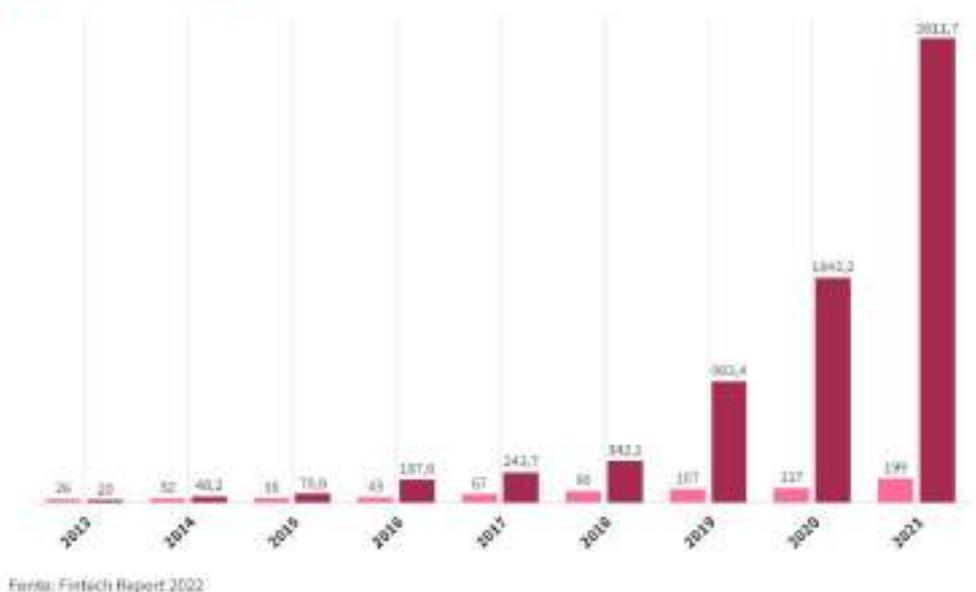
Além disso, os bancos estão investindo em tecnologia e digitalização para melhorar sua competitividade. Eles estão desenvolvendo seus próprios aplicativos móveis, plataformas de pagamento online e soluções de atendimento ao cliente baseadas em inteligência artificial. Esses

esforços visam melhorar a experiência do cliente, simplificar os processos e oferecer serviços mais convenientes.

Outra estratégia adotada pelos bancos é a criação de unidades de inovação internas ou a aquisição de fintechs estabelecidas. Essa abordagem permite que os bancos aproveitem o conhecimento e a tecnologia das fintechs para impulsionar sua transformação digital e desenvolver novos produtos e serviços. Dessa forma, os bancos podem combinar a confiança e a solidez de uma instituição estabelecida com a agilidade e a inovação trazidas pelas fintechs.

Investimentos recebidos pelas fintechs brasileiras

■ Número de investimentos ■ Volume dos investimentos em milhões de dólares



Por fim, os bancos também estão explorando a melhoria da educação financeira e a conscientização dos clientes sobre os riscos e benefícios das fintechs. Eles estão investindo em programas de educação financeira e em iniciativas de transparência para garantir que os clientes possam tomar decisões informadas ao utilizar os serviços oferecidos pelas fintechs.

Em resumo, as instituições bancárias tradicionais estão respondendo aos desafios apresentados pelas fintechs através de parcerias, investimentos em tecnologia, inovação interna e melhoria da educação financeira. Essas estratégias visam garantir sua relevância no mercado e oferecer aos clientes serviços financeiros eficientes, personalizados e seguros em um cenário cada vez mais digital e competitivo.

Onde estão as sedes das fintechs brasileiras



Fonte: Associação Brasileira de Bancos - 2022

3. Oportunidades para as instituições bancárias

Apesar dos desafios, as fintechs também representam oportunidades para as instituições bancárias. Muitos bancos têm buscado colaborações e parcerias com fintechs para aproveitar sua experiência tecnológica e aprimorar seus próprios serviços. Além disso, a adoção de práticas e soluções fintech pode ajudar os bancos a melhorar a eficiência operacional, reduzir custos e expandir sua base de clientes. A implementação de tecnologias como chatbots, análise de big data e automação de processos pode aumentar a produtividade e a agilidade dos bancos tradicionais.

As fintechs também estão impulsionando a inovação no setor bancário, incentivando os bancos tradicionais a repensarem seus modelos de negócio e a explorarem novas oportunidades. Por exemplo, algumas instituições financeiras estão desenvolvendo seus próprios produtos e serviços baseados em tecnologias similares às das fintechs, visando atender às demandas dos clientes por conveniência e personalização.

Além disso, a competição trazida pelas fintechs está incentivando os bancos a melhorarem sua experiência do cliente. Os bancos estão investindo em interfaces digitais mais amigáveis,

oferecendo aplicativos móveis intuitivos, simplificando processos e reduzindo a burocracia. Isso beneficia tanto os clientes das instituições bancárias tradicionais quanto os usuários das fintechs, uma vez que a concorrência leva a uma melhoria geral nos serviços financeiros disponíveis.

Outra oportunidade proporcionada pelas fintechs é a diversificação de receitas para os bancos. Ao incorporar produtos e serviços inovadores, como soluções de pagamento digital, gerenciamento de investimentos automatizados e empréstimos peer-to-peer, os bancos podem expandir seu portfólio e atingir novos segmentos de mercado.

Não obstante, as fintechs estão contribuindo para a inclusão financeira, tornando os serviços financeiros mais acessíveis e disponíveis para populações anteriormente subatendidas. Os bancos tradicionais podem se beneficiar dessa tendência, expandindo sua presença e oferecendo soluções financeiras para esses segmentos, ao mesmo tempo em que aproveitam as tecnologias e as melhores práticas desenvolvidas pelas fintechs.

Em síntese, embora as fintechs representem desafios para os bancos estabelecidos, elas também trazem oportunidades significativas. Ao colaborar com fintechs, adotar práticas inovadoras e melhorar a experiência do cliente, os bancos tradicionais podem se posicionar de forma competitiva no cenário financeiro em constante evolução. A cooperação entre as instituições bancárias e as fintechs pode levar a uma combinação bem-sucedida de expertise, tecnologia e confiança para atender às necessidades dos clientes e impulsionar o setor financeiro como um todo.

4. Redefinindo a interação cliente-instituição financeira

Uma das maiores transformações trazidas pelas fintechs é a redefinição da interação entre os clientes e as instituições financeiras. As fintechs têm se destacado na oferta de experiências de usuário personalizadas, interfaces amigáveis e processos simplificados.

Essa abordagem centrada no cliente tem levado as instituições bancárias tradicionais a repensarem sua forma de se relacionar com os clientes. Os bancos estão investindo em tecnologias de atendimento ao cliente, como chatbots e assistentes virtuais, para fornecer suporte rápido e eficiente, além de oferecer canais de comunicação mais acessíveis, como aplicativos de mensagens instantâneas.

Além disso, as fintechs estão promovendo a transparência e a democratização das informações financeiras. Por meio de aplicativos e plataformas online, elas disponibilizam aos

clientes informações claras sobre seus gastos, investimentos e finanças pessoais. Isso capacita os usuários a tomarem decisões mais informadas e a gerenciarem melhor suas finanças.

Com a modernização e novas tecnologias há novos cenários e novas formas de se trabalhar. Há também um desafio para a ciência do direito de compreender os novos modelos dessas relações de trabalho, não mais analógicas. Essa visão é corroborada por Viana, quando o mesmo afirma que as regras de proteção – rígidas, homogêneas e fortes – pareciam réplicas dos operários, brasileiros ou não, que as tinham feito nascer. Operários firmes, decididos, uniformes, marchando firme nas greves. Hoje, ao contrário, o que temos são trabalhadores e normas cada vez mais frágeis, diferenciados, efêmeros, moles. (VIANA,2012).

Nessa direção e sentido a nova ordem das relações de consumo e também de poder em que os avanços da automação e também da tecnologia da informação (GLINA 2010) afirma que na mesma medida que essas novas tecnologias trouxeram intensificações de recursos, na mesma medida e proporção existiu e ainda existe uma nova intensificação do trabalho, com novas solicitações e urgências de demandas aos trabalhadores em todos os níveis hierárquicos.

Outro aspecto relevante é o uso de tecnologias avançadas, como inteligência artificial e aprendizado de máquina, pelas fintechs para analisar dados financeiros e comportamentais dos clientes. Isso permite o desenvolvimento de algoritmos e modelos preditivos que ajudam na oferta de produtos e serviços personalizados. Os bancos tradicionais estão adotando essa abordagem orientada por dados para melhorar a segmentação de mercado e oferecer soluções financeiras mais relevantes.

As fintechs também têm impulsionado a adoção de pagamentos digitais e a redução do uso de dinheiro físico. Com soluções como carteiras digitais e pagamentos por aproximação, as transações financeiras se tornam mais rápidas, seguras e convenientes. Essa mudança para pagamentos digitais está remodelando o setor financeiro e criando novas oportunidades de negócio para as instituições bancárias tradicionais.

Além disso, as fintechs têm se mostrado mais flexíveis e ágeis na criação e adaptação de produtos financeiros. Elas são capazes de lançar inovações rapidamente e testar novos modelos de negócio, enquanto os bancos tradicionais, muitas vezes, enfrentam processos burocráticos e estruturas hierárquicas que dificultam a agilidade. Essa capacidade de experimentação e agilidade das fintechs tem impulsionado a inovação em todo o setor financeiro.

É importante destacar que as fintechs estão desafiando as estruturas de mercado existentes, promovendo uma maior concorrência no setor bancário. As instituições financeiras tradicionais estão

enfrentando pressão para se adaptarem e oferecerem serviços mais competitivos, resultando em benefícios para os consumidores, como taxas mais baixas, maior diversidade de produtos e serviços, e uma experiência do cliente aprimorada.

No geral, as fintechs têm impactado profundamente a forma como os clientes interagem com as instituições financeiras, impulsionando a personalização, a transparência, a inovação e a concorrência no setor. Essa evolução traz benefícios tanto para os clientes, que têm acesso a serviços financeiros mais eficientes e personalizados, quanto para as instituições bancárias tradicionais, que podem se reinventar e se adaptar às demandas do mercado em constante mudança.

Considerações finais

Em conclusão, as fintechs têm desempenhado um papel significativo na disrupção do setor bancário, trazendo consigo tanto desafios quanto oportunidades. Sua capacidade de redefinir a interação entre os clientes e as instituições financeiras, impulsionada por experiências personalizadas e processos simplificados, têm moldado a forma como os serviços financeiros são entregues. Além disso, as fintechs têm promovido a competição no setor, desafiando as estruturas de mercado existentes e incentivando os bancos tradicionais a se reinventarem.

No entanto, essa evolução também acarreta desafios regulatórios e de segurança, que precisam ser enfrentados de forma adequada. A adaptação das políticas e regulamentações é necessária para garantir um ambiente seguro e estável para a inovação fintech, ao mesmo tempo em que protege os interesses dos consumidores. A segurança cibernética é uma preocupação fundamental, dada a natureza digital das transações financeiras, exigindo a implementação de medidas robustas e a colaboração entre as fintechs e os órgãos reguladores.

Apesar dos desafios, as fintechs também representam oportunidades valiosas para as instituições bancárias tradicionais. A colaboração e parceria com fintechs podem trazer expertise tecnológica e impulsionar a inovação interna dos bancos. Além disso, a adoção de soluções fintech pode melhorar a eficiência operacional, reduzir custos e expandir a base de clientes das instituições financeiras.

Em última análise, a análise minuciosa do impacto das fintechs no setor bancário revela a magnitude das transformações em curso. A compreensão dessas mudanças é essencial para que as instituições bancárias tradicionais possam se adaptar e prosperar nesse cenário em constante

evolução. A adoção de estratégias inovadoras, investimentos em tecnologia, parcerias estratégicas e uma abordagem centrada no cliente são fundamentais para que os bancos tradicionais aproveitem as oportunidades oferecidas pelas fintechs e se mantenham competitivos no setor bancário do futuro.

Referências bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: o novo proletário de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

GLINA, Débora Mirian Raab. **Saúde Mental do Trabalho: Da Teoria à Prática**. São Paulo: Editora Roca, 2010.

INSPER. **Número de fintechs brasileiras é quatro vezes maior do que há 10 anos**. Disponível em:
<https://www.insper.edu.br/noticias/numero-de-fintechs-brasileiras-e-quatro-vezes-maior-do-que-ha-10-anos/>. Acesso em: 28/05/2023.

RAÓ, Vicente. **O direito e a vida dos Direitos**. 1ª ed. São Paulo: Max Limonad, 1952.

VIANA, Marcio Túlio. In: **As várias faces da terceirização**. O que há de novo em Direito do Trabalho, 2ª ed. São Paulo: Ltr, 2012, p.504.