

EVOLUÇÃO DAS DESPESAS DE PESSOAL DA UNIÃO NO PERÍODO DE 2013 A 2016

JORGE COELHO LEITE

j.coelhoiat@gmail.com

Graduado em Administração com Habilitação em Administração de Empresas pelas Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central – Faciplac

ORLANDO JOSÉ SOARES DE FREITAS

orlando.freitas@planejamento.gov.br

Professor das Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central – Faciplac
Analista de Planejamento e Orçamento do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

RESUMO

O orçamento público é um instrumento do planejamento governamental que dispõe sobre todos os ingressos de receitas que entram nos cofres públicos para fazer face a todas as despesas obrigatórias e discricionárias do governo, dentre outras, tem destaque as destinadas especificamente com a cobertura do pagamento da folha salarial dos poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e Ministério Público. Pretende-se com a pesquisa responder à seguinte pergunta: houve crescimento real nas despesas obrigatórias com pessoal e encargos sociais da União no período de 2013 a 2016? Busca-se com a pesquisa responder o questionamento de que, considerando o elevado processo inflacionário, as despesas com a folha salarial não tiveram aumentos reais no período considerado pela análise. O estudo justifica-se tendo em vista o crescimento representativo dessas despesas da União, que tiveram aumento de 24,70% no período analisado entre 2013 a 2016. A pesquisa em foco facilitará conhecer essa importante despesa do Governo Federal, que contribui de forma positiva para o desenvolvimento do comércio local, regional e nacional.

Palavras-chaves: Gestão Orçamentária, Orçamento Público, Despesas com pessoal.

1 INTRODUÇÃO

O objetivo principal do trabalho é analisar o crescimento das despesas com pessoal e encargos sociais dos poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e Ministério Público nos últimos anos, tanto em valores relativos como em absolutos.

A metodologia utilizada para a realização da pesquisa foi do tipo bibliográfica e para análise de conteúdo foram utilizadas variáveis quantitativas obtidas do portal do governo.

No Referencial Teórico serão abordados os aspectos de Gestão Orçamentária e Financeira, Administração Pública, Orçamento Público, Leis Orçamentárias, Plano Plurianual (PPA), Lei de Diretrizes Orçamentárias, Princípios, Despesas de Pessoal e suas classificações, Limite de Gastos com pessoal e a Lei de Responsabilidade Fiscal.

2 DESENVOLVIMENTO

A Secretaria de Orçamento Federal/MP é a unidade responsável pela elaboração, definição, acompanhamento e controle de todo o processo orçamentário da União, principalmente no que se refere à disponibilização orçamentária das despesas discricionárias, bem como o pagamento das despesas com pessoal e encargos sociais, conforme organograma abaixo:

Figura 1 - Organograma da Secretaria de Orçamento Federal



Fonte: Secretaria de Orçamento Federal (SOF), 2017.

Está preconizada na Constituição Federal, em seu artigo 165, que leis de iniciativa do Poder Executivo estabelecerão o Plano Plurianual, Lei de Diretrizes Orçamentárias e Lei Orçamentária Anual.

Também é relevante o estudo da Lei n. 4.320/64, bem como da Lei complementar nº 101, de quatro de Maio de 2000, conhecida como Lei de Responsabilidade Fiscal.

Os principais autores estudados são: Giacomoni (2010), Albuquerque, Medeiros e Silva (2006), Matias (2010) e Matias (2012).

2.1 Gestão Orçamentária e Financeira

É área da Administração responsável pelo planejamento, organização, direção, execução e controle dos recursos orçamentários e financeiros utilizados pelas Instituições públicas, sendo que há uma fiscalização e acompanhamento das receitas e das despesas, com o escopo de manter a gestão fiscal e o controle da execução da despesa pública.

De acordo com Pereira (2010, p.282) relata que o orçamento é importante para a gestão de receitas e despesas e dessa maneira estabelece:

[...] Dessa forma, o orçamento vai estabelecer quem será o responsável pelo pagamento das despesas, quanto o governo vai arrecadar da sociedade, além de determinar o que vai ser feito e quem serão os beneficiários desses investimentos. O orçamento público, uma vez aprovado pelo Poder Legislativo, transforma-se em lei, e caberá ao governo, além de prestar contas à sociedade do que fez com os recursos gastos, demonstrar que cumpriu os objetivos propostos e atingiu as metas estabelecidas. Pode-se afirmar, portanto, que o orçamento, depois da própria Constituição como o ato mais importante na vida de uma nação.

Administração Pública é realização de forma transparente e organizada de todo o processo de gestão pública que envolve a União, Estados, Municípios e o Distrito Federal, no que diz respeito ao seu planejamento.

[...] É um dos ramos da administração que representa o aparelhamento do Estado e funciona como instrumento do governo para planejar, organizar, dirigir e controlar todas as ações administrativas, objetivando satisfazer as necessidades coletivas (CHIAVENATO, 2012, p.97).

2.2 Sistema de Planejamento e Orçamento Federal

O Sistema de Planejamento e Orçamento Federal é regido pela Lei nº 10.180, de 6 de Fevereiro de 2001, que estabelece normas para o funcionamento dos órgãos centrais e setoriais de planejamento, orçamento e finanças.

Para efeito dessa pesquisa serão citados apenas os assuntos relativos ao planejamento e ao orçamento federal, tendo em vista o objeto do trabalho.

Em síntese a Lei 10.180/2001 foi um divisor de águas nas finanças públicas porque ratificou as competências e atribuições dos órgãos centrais e setoriais envolvidos no processo de planejamento, orçamento, finanças e controle. O Decreto Lei nº 200/67 trouxe importante contribuição para reorganização administrativa, porém somente com a implantação do Sistema de Planejamento e de Orçamento Federal consolidaram o funcionamento do Sistema. Segundo Albuquerque, Medeiros e Silva (2006, p.149), o orçamento público é conceituado segundo diversas literaturas e afirma que:

A literatura apresenta um grande volume de conceituações para o termo orçamento, que refletem as diferentes visões acerca do papel do orçamento público na sociedade. Em um passado mais remoto, a peça orçamentaria constituía, fundamentalmente, documento de natureza contábil, voltado especialmente para o cumprimento das formalidades legais inerentes à execução da despesa pública, no qual eram registradas receitas e despesas.

Giacomoni (2010, p, 54) relata sobre a divisão dos aspectos orçamentários e defende que:

O orçamento público é caracterizado por possuir uma multiplicidade de aspectos políticos, jurídicos, contábil, econômico, financeiro, administrativo etc. seu conceito tem sofrido significativas mudanças ao longo do tempo, em decorrência da evolução de suas funções, hoje marcadamente diversas daquela que o distinguiam do passado [...].

Albuquerque, Medeiros e Silva (2006, p. 157) ressaltam a importância da Lei nº 4320/64 para o orçamento:

A lei nº 4320/1964 adotou os conhecimentos mais avançados de gestão pública existente à época de sua edição. Ultrapassando as limitações dos orçamentos tradicionais e incorporando o reconhecimento de que o orçamento deve expressar o planejamento do governo, estabeleceu o seguinte ordenamento:

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

“Art.2º A lei de Orçamento conterà a discriminação da receita e despesa de forma a evidenciar a política econômica, financeira e o programa de trabalho do governo, obedecidos os princípios de unidade, universalidade e anualidade.” [...] A unidade – O orçamento.

Infere-se do texto que o Orçamento Público é caracterizado por diversos fatores, sendo eles políticos, econômicos, normativos e sofreu modificações significantes no ano de 1964 com a Lei 4.320/64, dando assim uma maior clareza e melhor direcionamento para as receitas e despesas a serem administradas e planejadas pelo governo.

Giacomoni (2001, p.64) enfatiza a evolução dos aspectos orçamentários e afirma que:

O orçamento público é caracterizado por possuir uma multiplicidade de aspectos: político, jurídico, contábil, econômico, financeiro, administrativo etc. Seu conceito tem sofrido significativas mudanças ao longo do tempo, em decorrência da evolução de suas funções, hoje marcadamente diversas daquelas que o distinguiam no passado. Assim, o entendimento de sua conceituação atual fica facilitado a partir da análise que caracterizou a transformação de seus papéis principais, que, por sua vez determinam alterações na importância relativa de cada um dos aspectos citados.

Giacomoni (2010, p.217) relata sobre a importância do planejamento e orçamento para o governo e afirma que:

De acordo com o modelo de integração entre planejamento e orçamento, o orçamento anual constitui-se em instrumento, de curto prazo, que operacionaliza os programas setoriais e regionais de médio prazo, os quais, por sua vez, cumprem o marco fixado pelos planos nacionais em que estão definidos os grandes objetivos e metas, os projetos estratégicos e as políticas básicas. Nesse sentido, os principais elementos e informações a serem utilizados na elaboração da proposta orçamentária são buscados em componentes do sistema do planejamento.

Portanto, o orçamento público informa à sociedade como estão sendo gastos ou investidos todas as contribuições pagas aos cofres públicos em todas as suas áreas de atuação. E todos esses investimentos, pagamentos e gastos devem seguir a normas e leis pré-estabelecidas para o seu planejamento.

Gomes (2010, p.10) mostra a importância dessa Lei nos dias atuais para o orçamento e define que:

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

Dando um salto na história chega-se ao ano de 1964, quando se promulgou a Lei Nº 4320, cujo arcabouço se inclui entre os principais elementos norteadores para a administração pública brasileira. Seu objetivo foi o de introduzir normas de direito financeiro para a elaboração e o controle dos orçamentos e balanços da União, dos Estados, Municípios e do Distrito Federal. Já havia, então, a preocupação com a uniformidade de regras para todos os entes da Federação.

A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) a complementou, exigindo modernização nos sistemas de controle, além de demandar um novo sistema contábil que garanta sua efetividade, dando mais eficiência e transparência às ações governamentais. Mas é correto afirmar que a Lei 4320, de 17 de março de 1964, ainda hoje seja a base de toda a estrutura administrativa, tanto que a LRF não a substituiu, nem a revogou.

Machado (1973, p.73) relata a grande contribuição de Keynes para o surgimento da lei nº 4320/ 64 e defende que:

A doutrina keynesiana, que levou ao orçamento econômico, produziu, no Brasil, a Lei 4.320/64, por alguns considerados, embora a nosso ver impropriamente, a lei de orçamento-programa. Este pensamento emana da observação de que a Lei 4.320/64 dividiu as operações governamentais em correntes e de capital, como categorias essenciais para a programação governamental, [...].

Pereira (2010, p.23) concorda com Machado em seu estudo e afirma: “Credita-se a Keynes, portanto, o esforço pelo desenvolvimento de um instrumental nos campos metodológicos, teórico e normativo do sistema econômico em sua totalidade”.

Conclui-se que com o estudo da visão econômica de um país, o governo poderá realizar investimentos ou cortes na elaboração da proposta orçamentária seguindo normas dentro da Lei 4.320/64 obedecendo a critérios, análises e aprovação de seus supostos órgãos competentes, enfatizando as leis orçamentárias a serem ministradas de forma transparente e eficiente para a eficácia dos objetivos orçamentários.

A Constituição da República Federativa do Brasil em seu preâmbulo afirma que:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias,

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

Infere-se do texto que a Constituição Federal é a lei máxima do país. Não mais relevante que os outros assuntos, o planejamento federal está preconizado no Art. 165, que afirma:

As Leis de iniciativa do Poder Executivo estabelecerão:

I - o plano plurianual;

II - as diretrizes orçamentárias;

III - os orçamentos anuais.

O Plano Plurianual está previsto na Constituição Federal em seu Art. 165 que estabelece o planejamento e orçamento do Governo para um período de quatro anos.

Na visão de Albuquerque, Medeiros e Silva (2006, p. 109), o PPA: “É o instrumento que explica o modo como o governo enxerga e procura construir o desenvolvimento do Estado”.

Albuquerque, Medeiros e Silva (2006, p. 113), relatam que: “A vigência do Plano Plurianual está definida até o final do primeiro exercício financeiro do mandato subsequente considerando o período de quatro anos para o mandato presidencial [...]”.

Faria (2011, p.30) relata sobre a hierarquia a ser adotada para o planejamento orçamentário e complementando a visão dos autores citados anteriormente afirma que:

A Constituição Federal de 1988 institucionalizou um verdadeiro sistema orçamentário ao prever a edição de uma lei do plano plurianual, lei de diretrizes orçamentárias e lei do orçamento anual, todos os atos normativos que, de forma hierarquizada, se interligam com o objetivo de dotar o setor público de um processo de planejamento orçamentário que espelhe um plano de governo a longo, médio e curto prazo (arts. 165 e 166).

A Lei de Diretrizes Orçamentárias está prevista na Constituição Federal. O art. 165 e tem a função de estabelecer a ligação entre o Programa Plurianual e a Lei Orçamentária Anual, com o prazo vigente de um ano.

De acordo com Albuquerque (2010, p.2): [...] “a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO tem por objetivo estabelecer parâmetros necessários à

alocação dos recursos no orçamento anual, de forma a garantir, dentro do possível, a realização das metas e objetivos” [...].

Conclui-se que a Lei de Diretrizes Orçamentária é um elo entre o Plano Plurianual e a Lei Orçamentária Anual direcionando os objetivos a serem cumpridos de acordo com o orçamento e planejamento a ser executado no período de um ano, verificando a viabilidade e equilíbrio das despesas públicas.

É neste instrumento do planejamento que são consignadas as estações orçamentárias dos órgãos e das unidades orçamentárias.

Conforme Albuquerque, Medeiros e Silva (2006, p. 361):“A elaboração do projeto de Lei do Orçamento consiste em um processo complexo e que envolve a participação da totalidade dos órgãos e unidades orçamentarias da administração pública federal”.

Conclui-se que a Lei Orçamentária Anual está direcionada para a execução das despesas, diante das despesas que o governo estima para o período de um ano.

O planejamento orçamentário tem como parâmetros seguir regras e normas estabelecidas, e dentre elas estão os princípios orçamentários, que visa estabelecer uma maior consistência e transparência para o projeto de Lei Orçamentária Anual e de todo o controle e desenvolvimento do orçamento público.

Conforme o Manual Técnico de Orçamento-MTO (2015, p.21), todos os poderes e entes federados devem seguir princípios orçamentários e afirma que:

Os princípios Orçamentários visam estabelecer regras básicas, a fim de conferir racionalidade, eficiência e transparência aos processos de elaboração, execução e controle do orçamento público. Válidos para todos os Poderes e para todos os entes federativos – União, Estados, Distrito Federal e Municípios -, são estabelecidos e disciplinados tanto por normas constitucionais e infraconstitucionais quanto pela doutrina.

Os princípios orçamentários são detalhados a seguir.

- Princípio da Unidade. Giacomoni (2010, p. 64): “Na expressão mais simples desse princípio, o orçamento deve ser uno, isto é, cada unidade governamental deve possuir apenas um orçamento”.

- Princípio da Universalidade. Conforme Giacomoni (2010, p. 67): “De acordo com esse princípio, o orçamento (uno) deve conter todas as receitas e todas as despesas de Estado”.
- Princípio da Anualidade ou Periodicidade. De acordo com Giacomoni (2010, p. 73): “o orçamento público deve ser elaborado e autorizado para um período determinado, geralmente um ano”.

Em síntese, o princípio orçamentário, além de promover a facilidade de controle das despesas públicas representa ainda grande auxiliar ao Poder Legislativo no sentido de fornecer sinalização da correta aplicação dos reajustes devidos a seus mandamentos intrínsecos.

2.3 Despesas de Pessoal e Encargos Sociais

Considerada uma das mais importantes despesas obrigatórias da União, envolvem os três poderes da República: Executivo, Legislativo, Judiciário e o Ministério Público, discriminando salários, gratificações, vencimentos, aposentadorias e demais encargos sociais. Por serem despesas de cunho obrigatório, o Governo não poderá deixar de efetuar o seu pagamento para os respectivos servidores em atividade e aposentados. Porém, caso a arrecadação da receita estiver abaixo da receita estimada, a SOF, além de acompanhar as despesas, tem como função executar os créditos suplementares para seu cumprimento. De acordo com o Projeto de Lei Orçamentária Anual 2013: “No orçamento federal, o valor das despesas obrigatórias é bastante elevado, isto é, quase tudo que é arrecadado já tem um destino definido por lei” (Projeto de Lei Orçamentária Anual 2013, p.9).

Albuquerque, Medeiros e Silva (2010, p.227) declaram o seguinte sobre a estrutura das despesas com pessoal e encargos sociais da União:

Despesas de natureza salarial decorrentes do efetivo exercício de cargo, emprego ou função de confiança no setor público, do pagamento dos proventos de aposentadorias, reformas e pensões, das obrigações trabalhistas de responsabilidade do empregador, incidentes sobre a folha de salários, bem como soldo, gratificações,

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

indenizações regulares e eventuais, exceto diárias, e adicionais, previstos na estrutura remuneratória dos militares das Forças Armadas.

Nesse contexto, as despesas obrigatórias com pessoal e encargos sociais mesmo na ausência de reajustes salariais têm crescimento vegetativo representativo devido às promoções e nomeações de cargos comissionados. A despesa de pessoal com a folha de salários engloba natureza do tipo vencimentos e vantagens fiscais, obrigações patronais, inativos e pensionistas e despesas variáveis.

Compete à Secretaria de Orçamento Federal a determinação do limite de pessoal e encargos sociais. É uma secretaria com competências fundamentais para as atividades relacionadas à elaboração do orçamento e dentre elas destaca-se para esse departamento de pessoal. Segundo Albuquerque, Medeiros e Silva (2006, p.317), cabe à SOF: “[...] elaborar e alterar, quando necessário, os quadros de detalhamento da despesa dos órgãos, entidades e fundos da Administração direta e indireta”

Segundo Giambiagi (2007, p.40), a despesa pública teve um acentuado crescimento a cada final de governo:

A tendência ao aumento da despesa como proporção do PIB, de fato, iniciada no Governo Sarney (1985-1989), percorre a administração Collor/Itamar Franco (1990-1994); intensifica-se nos oito anos do Governo FHC (1995-2002), ainda que atenuada pela mudança metodológica que aumentou o PIB na nova metodologia do IBGE a partir de 1995; e consolida-se nos dois governos de Lula, de 2003 em diante. Em todos os casos, cada presidente entregou o país no final do mandato com uma despesa maior, como fração do PIB, do que no final da gestão anterior.

A Lei de Responsabilidade Fiscal é um referencial que objetiva melhorar a gestão de finanças públicas, com o fito de manter a saudável saúde econômica do Estado.

Conforme Paiva (2016, p.549), a Lei de Responsabilidade Fiscal estabeleceu normas e regras de finanças públicas a serem seguidas:

Instituída com amparo no artigo 163 da constituição de 1988, a lei complementar n.101 de 2000 estabeleceu normas de finanças públicas para a responsabilidade da gestão fiscal.

Essa lei complementar especificou um conjunto de regras que devem ser observadas nas propostas de lei de diretrizes orçamentárias e na lei orçamentaria ambas com

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

validade anual; e, em relação ao plano plurianual foi apostado veto em seu artigo. Importante registrar que, segundo o artigo 165 da constituição, as propostas destas três leis são de iniciativa do chefe do Poder Executivo de cada ente federado, aí entendido como Presidente da República, Governadores e Prefeitos. Naturalmente deverá ser respeitada a independência dos poderes.

Deduz-se que a Lei de Responsabilidade Fiscal fiscaliza o limite dos gastos financeiros dos Estados, Municípios e União, sendo que, ao ultrapassar o limite prudencial estabelecido, os responsáveis serão responsabilizados e deverão realizar cortes nas despesas.

Segundo Mileski (apud Sousa 2004 p. 02), a Lei de Responsabilidade Fiscal impõe limites para as esferas de governos da União, Estado e Municípios, da seguinte forma:

É recente a preocupação do legislador constitucional quanto ao estabelecimento de um limite para as despesas com pessoal da União, dos Estados e dos Municípios.

No período imperial a regulamentação orçamentária era insipiente e genérica, sem estabelecimento de qualquer limite. E o que demonstra o texto da Constituição de 1824, onde o orçamento público teve regramento em três artigos do Capítulo "da Fazenda Nacional", com o disposto no seu artigo 170 inferindo que "a Receita e a Despesa da Fazenda Nacional será encarregada a um Tribunal, debaixo do nome de "Tesouro Nacional" onde em diversas estações, devidamente estabelecidas por lei, se regulará a sua administração, arrecadação, em recíproca correspondência com as tesourarias, e Autoridades das Províncias do Império", sem se reportar as despesas com pessoal.

Limites de Gasto com Pessoal segundo a Lei Complementar nº 101 Pelo art. 19 da LRF, a despesa total com pessoal não poderá exceder os percentuais da Receita Corrente Líquida a seguir discriminados:

- União 50% (cinquenta por cento);
- Estados 60% (sessenta por cento);
- Municípios 60% (sessenta por cento).

Além de limites a despesa com pessoal por esfera, a LRF, pelo art. 20, fragmentou esses limites e dividiu-os entre os Poderes Legislativo, Judiciário e Executivo e o Ministério Público de cada esfera, ficando assim distribuídos:

União Limite Máximo
Legislativo (inclui TCU) 2,5%
Judiciário 6%
Executivo 40,9%
Ministério Público da União 0,6%
Total - 50%
Estados e DF Limite Máximo
Legislativo (inclui ICE) 3%
Judiciário 6%

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

Executivo 49%
Ministério Público do Estado 2%
Total - 60%
Municípios Limite Máximo
Legislativo 6%
Executivo 54%
Total - 60% (Lei complementar nº 101, 2000).

De acordo com Gontijo (2006, p. 16): “Ante as limitações expressas na LRF, todos os governantes terão que administrar as contas públicas de maneira transparente e equilibrada, fazendo deles autoridades fiscais plenamente responsáveis por seus atos”.

Infere-se que a União, Estados e Municípios não poderão ultrapassar os limites percentuais da receita corrente líquida que é a arrecadação bruta da receita com a subtração dos impostos, taxas, contribuições e arrecadações.

Marques (2016, p.447) declara que a folha de pagamento de pessoal da União deverá seguir os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal e afirma que:

O constituinte originário introduziu disposição na carta política do país impondo à administração pública, em suas três esferas de governo, limite de gasto com a folha de pagamento de pessoal, ao fixar no artigo 169 da Constituição Federal que “a despesa com pessoal da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar”.

Deduz-se que o maior beneficiário com a implantação da Lei de Responsabilidade Fiscal é o povo brasileiro, pois mostra a transparência dos gastos dos impostos, taxas e tributos arrecadados.

Infere-se que a Lei de Responsabilidade Fiscal modificou a história das finanças públicas no Brasil, proporcionando uma transparência nas receitas e despesas públicas.

Resumidamente, pode-se dizer a Lei de Responsabilidade Fiscal foi criada para controlar e impor limites na gestão fiscal da União, Estados, Municípios e Distrito Federal, proporcionando uma maior transparência à população e ao orçamento público.

Infere-se que a Despesa com Pessoal é uma despesa que faz parte do orçamento, sendo uma das principais e discutidas faixas orçamentárias.

O governo considera os limites com gastos no âmbito dos seus órgãos e os gestores devem estar atentos a esse controle e de que forma eles devem alterar ou não esse item. Caso não haja o controle, os gestores, além de colocarem em risco e queda a economia nacional, respondem a possíveis crimes e sanções.

Portanto, é necessário um esforço para que haja sempre redução e controle nessa Despesa com Pessoal, de forma a equilibrar o poder público que presta serviço a população e precisa executar suas tarefas da melhor maneira.

3 METODOLOGIA

Para a consecução da presente pesquisa, foi realizada uma revisão bibliográfica que será a base teórica referente ao tema. A pesquisa tem a natureza quantitativa, onde o instrumento de coleta de dados foi extraído de sites oficiais do Governo que formarão referenciais relativos à amostra de quatro anos (entre o ano de 2013 a 2016).

Para a obtenção dos resultados referentes à resposta da situação problema apresentado, foram pesquisados na base de dados da Secretaria de Orçamento Federal os valores nominais das despesas de pessoal e encargos sociais da União, que se encontram disponibilizados a partir de 2000, porém foram utilizados os últimos quatro anos do período de 2013 a 2016, pois são os dados mais significativos para a análise da pesquisa.

Outras informações foram extraídas do site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), referente à série histórica da variação da inflação, produto interno bruto (PIB) e a taxa de juros nos períodos analisados foram retirados do site do Banco Central do Brasil.

Finalmente, foi feita uma comparação entre os valores nominais e o índice de inflação no período, objetivando ratificar o crescimento real das despesas.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

A pesquisa permitiu demonstrar a comparação do aumento nominal das despesas com pessoal e encargos sociais dos poderes Executivo, Legislativo,

 Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

Judiciário e Ministério Público da União, com o índice de preços ao consumidor amplo (IPCA), que é calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou seja, a taxa anual da Inflação. Verifica-se no presente resultado da pesquisa a análise da situação problema sobre o aumento real dessas despesas.

Seguem abaixo os resultados que foram demonstrados em forma de quadros e gráficos que permitiram melhor análise do resultado.

Tabela 1: Despesa de pessoal e encargos sociais - R\$ Bilhões

Ano	Poder executivo	Poder Legislativo	Poder Judiciário	Ministério Público	Total da União
2013	168,75	7,92	25,18	3,40	205,25
2014	138,28	8,22	26,79	3,91	177,20
2015	200,26	8,95	29,38	4,43	243,02
2016	210,46	9,44	31,50	4,54	255,94
Total	717,75	34,53	112,85	16,28	881,41

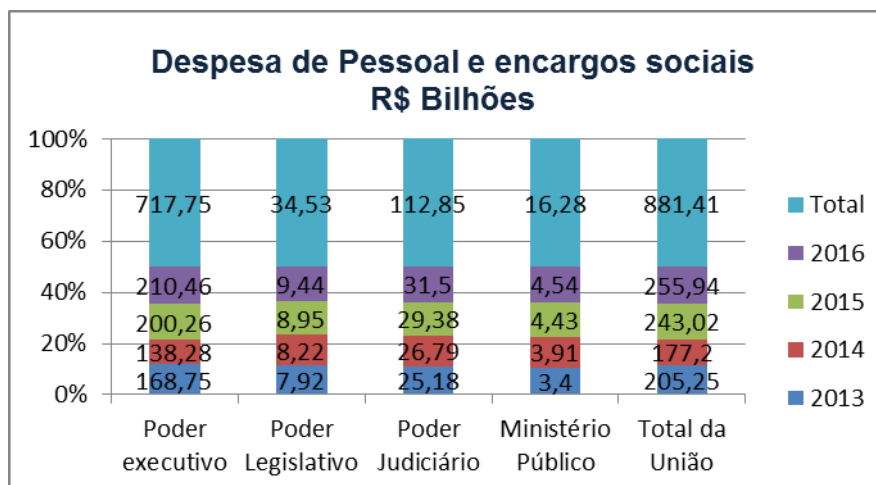
Fonte: elaboração própria, a partir de dados da SOF.

A tabela 1 demonstra a evolução das despesas de pessoal e encargos sociais da União dos Poderes: Executivo, Legislativo, Judiciário e Ministério Público, obtidos do site da Secretaria de Orçamento Federal do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

A análise da pesquisa levou em consideração o ano base de 2013 e a sua evolução até 2016. O valor executado em 2013 foi de R\$ 205,25 bilhões e o total da União para 2016 atingiu R\$ 255,94 bilhões, correspondendo a um aumento de 24,70%.

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

Gráfico 1: Pessoal e Encargos Sociais da União



Fonte: elaboração própria, a partir de dados da SOF.

De acordo com o gráfico 1 é demonstrado no eixo y a variação percentual de aumento das despesas de pessoal e encargos sociais nos Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário e Ministério Público da União. E no eixo x a discriminação de cada Poder da União com seus respectivos valores no período de 2013 a 2016 sendo representados por cores diferentes para melhor compreensão das informações.

Demonstra-se um crescente aumento nessas despesas devido às contratações de novos servidores públicos. Verifica-se, ainda, um aumento nas despesas do poder executivo, pois foi o maior aumento de contratações no período.

Abaixo será mostrada por tabela e gráfico a comparação entre o crescimento nominal da despesa de pessoal e encargos sociais no período de 2013 a 2016 e o índice acumulado real do IPCA - inflação.

Tabela 2: crescimento nominal X IPCA acumulado

Ano	Crescimento Nominal da Despesa	IPCA Acumulado
2013	Ano Base	
2014	8,25%	12,67%
2015	18,40%	24,69%
2016	24,70%	32,53%

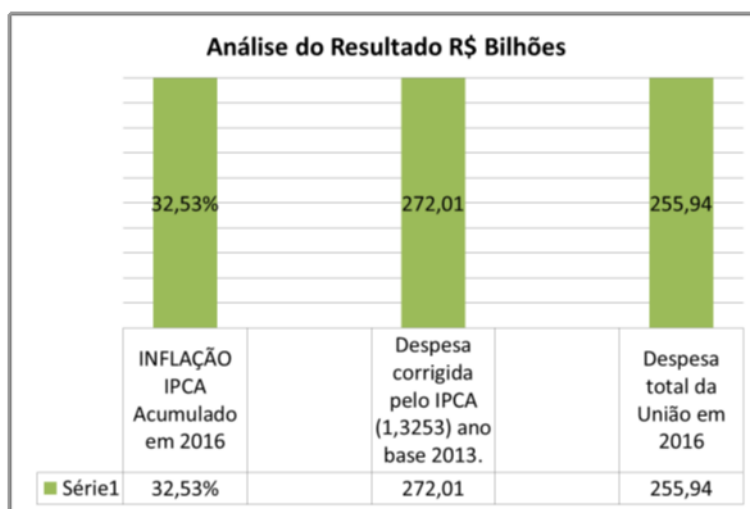
Fonte: elaboração própria, a partir de dados da SOF e do IBGE.

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

De acordo com a tabela 2, é demonstrado o crescimento nominal que é o crescimento executado em cada período em porcentagem tendo o período de 2013 como base para os resultados e a inflação acumulada. Denota-se um crescimento das duas variáveis, verificando uma variação maior da inflação com relação ao crescimento nominal em cada período e um valor expressivo no período de 2016.

O crescimento da despesa de pessoal e encargos social da União não se deu em razão do aumento de salários, e sim em função da alta quantidade de contratações de servidores públicos por concursos públicos e nomeações por funções. Abaixo será mostrado o gráfico relacionando o resultado total das despesas conforme a análise da inflação acumulada tendo por base o período de 2013, para ser verificado o crescimento corrigido pelo IPCA e o número atual de crescimento real das despesas da União.

Gráfico 2: Análise do Resultado



Fonte: elaboração própria, a partir de dados da SOF e do IBGE.

No eixo y do gráfico 2 estão os índices percentuais da inflação acumulada no período de 2016 e valores dados em R\$ bilhões das despesas de pessoal e encargos sociais da União nos respectivos períodos. E no eixo x o período de 2013 e 2016 que apresentam os principais valores para a análise dos resultados da

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

pesquisa. Na primeira coluna é demonstrado o índice da inflação acumulada em 2016 que foi de 32,53%.

Na segunda coluna foi aplicado o cálculo do número índice da inflação, que foi de 1,3253, multiplicado pelo valor do ano base (R\$ 205,25 bilhões), resultando em R\$ 272,01 bilhões. Ou seja, o cálculo esclarece o valor real do aumento das despesas de pessoal e encargos sociais da União corrigidos pela inflação acumulada no período até 2016.

Na terceira coluna está demonstrado o valor total executado no ano de 2016. A análise permite verificar uma conclusão exata do resultado da pesquisa, demonstrando um crescimento representativo deste grupo de natureza de despesa.

5 CONCLUSÃO

Com base nas informações levantadas na pesquisa pode-se concluir que não houve crescimento real das despesas de pessoal e encargos sociais, tendo em vista que as despesas de 2013, corrigidas pelo IPCA acumulado no mesmo período, atingiriam R\$ 272,01 bilhões, ou seja, maior do que o valor total executado em 2016, na União, que foi de R\$ 255,94 bilhões.

Confrontados os valores executados de pessoal e encargos sociais com o valor corrigido pelo índice de inflação, pode-se, então, responder à pesquisa quanto a não confirmação do aumento real nas despesas de pessoal.

Pelos dados apresentados e a comparações dos índices podemos deduzir, entretanto, que houve crescimento nominal e não houve crescimento real.

Com relação aos objetivos foram plenamente atingidos demonstrados pelas tabelas e gráficos, ratificando a evolução do crescimento nominal das despesas obrigatórias com pessoal e encargos sociais.

Conforme a análise do índice de inflação acumulado no período de 2013 a 2016, que atingiu 32,53% e considerando o crescimento percentual das despesas com pessoal e encargos sociais no mesmo período, que foi 24,70% observa-se uma

defasagem nas despesas do grupo de pessoal e encargos ou perda real da ordem de 6,28%, no período da pesquisa.

Considerando uma melhora no cenário da arrecadação das receitas federais em função das medidas de política monetária ocorridas com a redução da taxa de juros para um patamar de 7,0 % a.a, estima-se um crescimento do consumo das famílias, aumento dos investimentos privados e conseqüentemente a economia reagirá, repercutindo no aumento PIB.

Com a recuperação da economia e aumento das receitas federais a União poderá adotar uma política de recomposição dos salários, bem como retomar os processos de contratações por intermédio de concursos públicos, dentro dos limites da receita corrente líquida, estabelecidos pela lei de responsabilidade fiscal.

Finalmente, considerando que, em função da dinâmica do processo de elaboração, discussão e execução do orçamento federal, notadamente quanto ao caráter constitucional da despesa obrigatória de pessoal e encargos sociais, os autores propõem que os futuros administradores possam promover pesquisas complementares com o escopo de avaliar a ocorrência de crescimento real deste importante grupo de natureza de despesa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBUQUERQUE, Claudiano Manoel de; MEDEIROS, Márcio Bastos; SILVA, Paulo Henrique Feijó da. **Gestão de Finanças Públicas**. 1ª. Ed. Brasília, 2006.

ALBUQUERQUE, José Ricardo Melo. **O Orçamento público brasileiro e o contingenciamento orçamentário do poder executivo: a repercussão em face da violação da racionalidade da Lei Orçamentaria Anual**. Monografia (trabalho para obtenção do grau de Bacharel em Direito). 48 p. Centro universitário de Brasília-UNICEUB. Brasília, 2010.

BARRETO, Gabriela Carolino Meira. **A lei de responsabilidade fiscal no controle das despesas com pessoal**. Monografia (trabalho de conclusão do Curso de Ciências Contábeis). 30 p. Centro Universitário de Brasília. Brasília/DF, Novembro de 2010.

BANCO CENTRAL DO BRASIL- Taxa Selic. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pt-br/#!/n/SELICTAXA>. Acesso em: 2 Nov.2017.

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: **texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988**, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nº 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nº1/92 a 81/2014 e pelo Decreto Legislativo nº 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2014. 478 p.

_____. **Lei 4.320, de 17 de Março de 1964**. Estatuto normas gerais de direito financeiro para elaboração e controle dos orçamentos e balanços da União dos Estados, dos Municípios e do Distrito federal. Diário Oficial da União. Brasília, 23 de março de 1964. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03leis/L4320.htm. Acesso em 17 mai. 2018.

_____. **Lei 10.180, de 06 de Fevereiro de 2001**. Organiza e disciplina os Sistemas de Planejamento e de Orçamento Federal, de Administração Financeira Federal e de Controle interno do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União. Brasília, 07 de Fevereiro de 2001. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10180.htm. Acesso em 17 mai. 2018.

_____. **Manual Técnico de Orçamento MTO**. Edição 2015. Brasília, 2014.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. Orientações para elaboração do Plano Plurianual 2012-2015. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. - **Dimensões do PPA 2012-2015** Brasília: MP, 2011. 72p. : il. color. Pagina 11.

_____. Orientações para elaboração do Plano Plurianual 2012-2015. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. - **Organização da elaboração dos Programas Temáticos do PPA 2012–2015**. Brasília: MP, 2011. 72p. : il. color. Pagina 16.

_____. Projeto de Lei Orçamentária Anual - **Processo Orçamentário PLOA 2015**. Brasília, 2014. 60p: il. color pagina 7.

BRASIL. Secretaria de Orçamento Federal. Disponível em: <http://www.orcamentofederal.gov.br/institucional>. Acesso em: 17 de set. de 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 3. Ed, Barueri, SP: Manole, 2012.

FARIA, Rodrigo Oliveira de. **Reflexos do Endividamento nas Relações Federativas Brasileiras**. Brasília, 2011.

_____. **Relações entre plano e orçamento da subordinação à coordenação**. Brasília, 2011.

GIACOMONI, James. **Orçamento Público**. 14ª. Ed. Atlas: São Paulo, 2001.

_____. **Orçamento Público**. 15ª. Ed. ampliada, revista e atualizada. São Paulo: Atlas, 2010.

GIAMBIAGI, Fábio. **Dezessete anos de política fiscal no Brasil: 1999-2007**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada-IPEA. Rio de Janeiro, novembro de 2007.

Evolução das despesas de pessoal da União no período de 2013 a 2016

- GOMES, Andrea Maria Oliveira. **Lei de Responsabilidade Fiscal: A experiência do Legislativo Distrital no controle dos gastos públicos**. Monografia (Trabalho de Conclusão do Curso de Especialização em Administração Legislativa). 51.p. Universidade do Legislativo Brasileiro-UNILEGIS. Brasília-DF, 2010.
- GONTIJO, Cibele Sebba. **Responsabilidade fiscal: adequação orçamentária e financeira da despesa**. Monografia (trabalho para a obtenção do título de especialista em Contabilidade e Orçamento público). 64p. Universidade de Brasília-UNB. Brasília, 26 de outubro de 2006.
- IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Índice de IPCA**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplio.html>. Acesso em: 2 de Nov. 2017.
- _____. PIB- Valores correntes no Brasil. Disponível em: <https://brasilemsintese.ibge.gov.br/contas-nacionais/pib-valores-correntes.html>
- JUNIOR, J. Teixeira Machado. **O Orçamento-Programa no Brasil**. Brasília, DF: Revista do serviço público, p.65-108 n.1, jan/abr 1973.
- MARQUES, Marcelo Barros. O limite de gastos com pessoal no âmbito da administração pública. In: COELHO, Marcus Vinicius Furtado; ALLEMAND, Luiz Claudio; ABRAHAM, Marcus. **Responsabilidade Fiscal: análise da Lei Complementar nº 101/2000**. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2016. p.447-453.
- MATIAS, Pereira José. **Manual de gestão pública contemporânea**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2012
- _____. **A política orçamentária no Brasil**. 5ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- PAIVA, Paulo Roberto. 15 anos de LRF- Uma Evolução. In: COELHO, Marcus Vinicius Furtado; ALLEMAND, Luiz Claudio; ABRAHAM, Marcus. **Responsabilidade Fiscal: análise da Lei Complementar nº 101/2000**. Brasília: OAB, Conselho Federal, 2016. p.549-565.
- SOUZA, Rodrigo Silva de. **Despesa de Pessoal Segundo a Lei De Responsabilidade Fiscal**. Monografia (trabalho de conclusão do Curso de Ciências Contábeis). 28 p. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Janeiro de 2004.

O CRESCIMENTO DAS *STARTUPS* NO BRASIL

MAGALI MARQUES DE PAIVA

magalimarquesdepaiva@gmail.com

Graduada em Administração com Habilitação em Administração de Empresas pelas Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central – Faciplac

ROBSON LOPES DE ALMEIDA

robson.almeida@faciplac.edu.br

Doutorando em Ciência da Informação (PPGCINF/FCI/UnB). Mestre em Ciência da Informação. Especialista em Tecnologia da Informação. Professor das Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central – Faciplac

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar o crescimento do movimento de empresas conhecidas como *startups* no Brasil, discutindo os fatores que podem ter influenciado no seu desenvolvimento. O estudo partiu de uma pesquisa bibliográfica e qualitativa a respeito dos cenários que influenciam o crescimento desse tipo de empresa. Essas empresas possuem alternativas de fomentos de investidores e até programas governamentais. Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica para compreensão do ecossistema no qual as *startups* estão inseridas e suas características. Para se entender os fatores de crescimento desses empreendimentos, optou-se pelo levantamento em banco de dados e técnicas infométricas, como o acompanhamento de buscar em sites de busca (*Google Trends*). Conclui-se que o aumento no número de *startups* no Brasil deve-se ao cenário favorável encontrado, tanto da parte dos investidores quanto pelo governo. Assim, para que uma startup possa ter sucesso é preciso mais do que uma ideia inovadora. É necessário que haja um trabalho de gestão da inovação sistemático e uma sólida fundamentação teórica interligada.

Palavras-chaves: Startup, Inovação, Empreendedorismo, Desenvolvimento empresarial.

1 INTRODUÇÃO

Empreender nunca será uma tarefa fácil e a criação de uma empresa requer muita dedicação e disposição para assumir riscos. O Brasil possui um grande potencial empreendedor. Segundo a pesquisa GEM¹ (2015), de cada 10 brasileiros adultos, quatro possuem uma empresa ou estão envolvidos na criação de uma. Ainda segundo o estudo, em 2015, a taxa de empreendedorismo no país foi de 39,3%, isso significa que 52 milhões de brasileiros com idade entre 18 e 64 anos estiveram envolvidos na criação de uma empresa ou em sua manutenção.

¹ O *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) é uma avaliação anual, de abrangência mundial, sobre o nível nacional da atividade empreendedora. Teve início em 1999, com a participação de 10 países, por meio de uma parceria entre a *London Business School*, da Inglaterra, e o *Babson College*, dos Estados Unidos. Atualmente, no mundo, o GEM é o maior estudo contínuo sobre a dinâmica empreendedora.

Recentemente tem se tornado comum o emprego do termo *startup*, usado para designar as empresas que, em seu estágio inicial, possuem um modelo de negócios escalável e repetível geralmente ligado à inovação tecnológica, em torno de um ambiente de extrema incerteza. Por isso, não é por acaso que as *startups* vêm ganhando força no Brasil. Segundo levantamento feito pela Associação Brasileira de *Startups* (ABS)², em 2015 foram contabilizadas 4.151 empresas desse segmento, representando um crescimento de 16,8% em um período de seis meses (TOZETTO, 2016).

As características do empreendedor de uma *startup* somadas ao ecossistema no qual essas empresas estão inseridas contribuem para o favorecimento desse tipo de empreendimento tão peculiar, permeado por outros fatores intrínsecos, como a colaboração entre segmentos e a constante comunicação com outras empresas de diferentes portes, investidores e governo.

Assim, o presente artigo procura demonstrar os resultados de uma pesquisa resultante de um Trabalho de Conclusão de Curso de Administração sobre os fatores e características do ecossistema de inovação no qual estão inseridas as *startups*. Objetiva-se realizar um despretenciosa análise a respeito do crescimento das *startups* no Brasil a partir de informações verificadas na literatura sobre o tema e dados obtidos por meio de estudos em bases dados e estudos e tendências.

2 CONCEITUANDO STARTUPS

O termo *startup* passou a ser empregado após a chamada “bolha da internet”³, na década de 90. Uma *startup* pode ser compreendida como uma empresa em seu estágio inicial que oferece um produto/serviço diferente do que já existe no mercado e que possua um modelo de negócios escalável e repetível em um ambiente de risco. De acordo com Ries (2011, p. 13), uma *startup* é “uma

² A Associação Brasileira de Startups (ABS) é uma organização sem fins lucrativos que tem a missão de fomentar o desenvolvimento do ecossistema de empreendedorismo tecnológico nacional.

³ Foi um período caracterizado por uma forte alta das ações das novas empresas de tecnologia da informação e comunicação baseadas na internet.

instituição humana projetada para criar novos produtos e serviços sob condições de extrema incerteza”.

Segundo SEBRAE (2017), entende-se por um modelo de negócios “repetível” aquele que entregue seu produto/serviço de forma ilimitada, que tenha sempre seu produto disponível independente da demanda. Quanto à “escalabilidade”, outra característica das *startups*, trata-se do potencial de crescimento do negócio capaz de atingir um mercado mais global possível, sem se limitar aos clientes normalmente conhecidos. “As *startups* buscam criar produtos/serviços que possam ser utilizados potencialmente por milhares até milhões de clientes, para que possam assim crescer continuamente”[...] (ZUINI, 2013).

Além disso, segundo o mesmo autor, outra característica dessas empresas é o fato de serem enxutas e flexíveis: “mesmo pensando grande, as *startups* devem ser muito enxutas, pois pela necessidade de validar sua inovação, precisam estar prontas para mudar seu produto e/ou modelo de negócio de forma a adequá-los a demanda dos clientes” (ZUINI, 2013).

Trata-se de uma empresa que está começando seu negócio no mercado, no qual os criadores têm o objetivo de ganhar espaço com ideias inovadoras; portanto, as *startups* têm características que as distinguem das empresas tradicionais. Para Toledo (2012),

As *startups* nascem de ideias de empreendedores, que acreditam poder fazer um produto ou serviço significativo e rentável. Durante o processo de desenvolvimento dessa ideia, define-se um modelo de negócio (TOLEDO, 2012, p 19).

O mundo tem mudado cada vez mais rápido e inovar não é mais apenas tido como importante para as empresas, mas, sim, inovar em produtos e serviços é um dos objetivos essenciais que uma empresa precisa ter para ser competitiva. Essa característica faz de um empresário um empreendedor, pois inovar é quebrar um paradigma anterior e o empresário que segue esse princípio é, na verdade, um empreendedor. Empreendedorismo e inovação estão intimamente ligados, pois inovação é um objeto do empreendedorismo. [...] empreendedorismo não trata apenas de pequenas empresas e novos empreendimentos. Não aborda apenas a

criação de novos produtos ou serviços, mas, sim, inovações em todos os âmbitos do negócio (CHIAVENATO, 2007).

Embora muito se diga que *startups* são apenas empresas de internet, seu conceito não se limita a isso. Para especialistas, *startups* só são mais frequentes na Internet porque é bem mais barato criar uma empresa de software do que uma de agronegócio ou biotecnologia, por exemplo, e a internet faz com que o negócio se expanda com mais rapidez e gastando menos dinheiro (MOREIRA, 2016). Mesmo assim, um grupo de pesquisadores com uma patente inovadora pode também ser uma *startup*, desde que seja um negócio repetível e escalável.

As *startups* surgem de ideias e elas precisam passar por ciclos importantes para se chegar ao crescimento. Após a concepção da ideia, é indispensável que haja um profundo conhecimento sobre a área em que se pretende atuar. É necessário bastante planejamento para que após colocar uma ideia em prática a empresa tenha condições de atrair clientes e investidores e se mantenha no mercado. Tal planejamento é composto por fases necessárias desde sua concepção até sua consolidação como uma grande empresa.

Segundo Spina apud ZUINI (2013), As *startups* precisam passar por fases importantes na busca pelo crescimento, a seguir:

Concepção: é a identificação da oportunidade. É a primeira fase na qual se identifica qual necessidade não é atendida e se idealiza uma solução inovadora para esse problema.

Gestação: deve-se elaborar um protótipo ou prova de conceito da solução concebida para testar sua viabilidade técnica e econômica. É nessa fase, também, que se deve decidir quais recursos humanos e financeiros serão necessários e o modelo de negócios. E caso seja necessário deve-se buscar investimentos.

Nascimento e validação: é a fase mais importante, pois é o momento de saber se seu produto ou serviço tem demanda após a entrada no mercado, e, também, confirmar a validação, ou seja, se seus clientes compram ou

contratam seus produtos ou serviços. No momento de lançar seu produto ou serviço, as *Startups* usam a relação com o cliente para obter um *feedback*, podendo aperfeiçoar seu produto. Para Kalil (2016), as *Startups* não esperam ter um produto finalizado para colocarem no mercado, mas sim usam da interação com o cliente para melhorias contínuas.

Crescimento ou morte: nesta fase é decidido se a empresa possui, de acordo com os resultados obtidos na fase anterior, potencial de crescimento necessário ou não, estabelecendo, assim, sua continuidade ou encerramento de atividades. A fase em que todos os esforços são voltados para o arranque do negócio é a mais esperada pelo empreendedor, pois é o momento em que se constata o sucesso de seu negócio. Mas não quer dizer que seja fácil, ao contrário, pois os esforços devem ser dobrados. Durante essa etapa deve-se ter a capacidade de alinhar as estratégias a realidade atual da empresa e as mudanças no mercado sempre que for necessário.

No estágio mais maduro da empresa chega-se à estabilidade. É quando a empresa alcança expansão. As dificuldades iniciais foram superadas. A partir desse momento devem-se aplicar todos os conhecimentos que foram adquiridos na construção da empresa e definir novos objetivos.

A região Sudeste é onde se concentra a maioria das *startups* e o estado de São Paulo é o que apresenta maior número de empreendimento cadastrados no site da *ABStartups*, com a marca de mil negócios cadastrados no mês de agosto de 2015, seguido por Minas Gerais com 356 e Rio de Janeiro com 335 empresas (TOZETTO, 2016).

O volume de recursos aportados em *startups* brasileiras vem crescendo 30% ao ano desde 2011 — em cinco anos, superou 1,3 bilhão de dólares, segundo a Lavca (Associação Latino-Americana de Private Equity & Venture Capital), associação de fundos com atuação na América Latina. Uma crise econômica costuma ser catalisadora de *startups* (BRANCO, 2016).

O crescimento das startups no Brasil

Pesquisa acerca do crescimento de *startups* no Brasil a ABS (Associação Brasileira de *Startups*) nos mostra em números como esses jovens empreendedores inovadores se destacam no mercado.

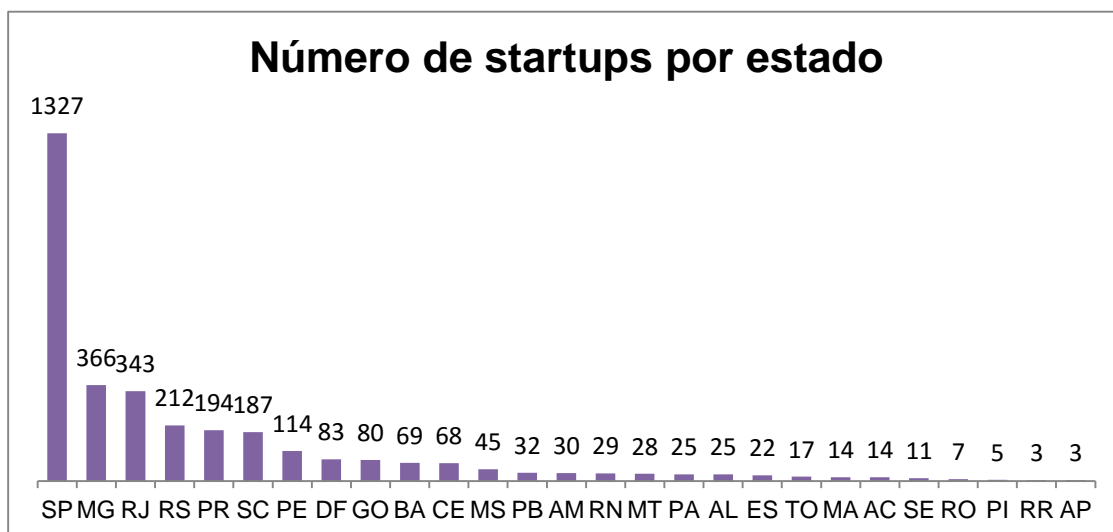
De acordo com dados levantados pela ABS (Associação Brasileira de *Startups*), até o final de 2015, o número de empresas em desenvolvimento chegava a 4.151, contabilizando crescimento de 18,6% num período de seis meses. Outro estudo, realizado em escala global pela empresa Compass, apontou São Paulo como a 12ª cidade no Global Startup Ecosystem Ranking 2015 mais favorável para a criação de novos empreendimentos – tornando-a a melhor da América Latina (EXAME, 2016, p. 23).

Um estudo feito pela Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (ANPROTEC)⁴ e o Serviço Brasileiro de Apoio à Pequenas Empresas (SEBRAE) mostra que, mesmo em momentos de crise, o mercado das *startups* continua sendo atrativo. O Estudo de Impacto Econômico, Segmento de Incubadoras de Empresas do Brasil (ANPROTEC, 2016) indica que o faturamento de empresas que têm apoio de incubadoras já passa de 15 bilhões por ano. Ainda de acordo com esse estudo, o Brasil possui 369 incubadoras em funcionamento, reunindo 2.310 empresas incubadas e 2.815 empresas graduadas, gerando 53.280 postos de trabalho. Segundo levantamento feito pela StartupBase, um banco de dados mantido pela ABS, em 2017, São Paulo, Minas Gerais e Rio de Janeiro continuam como os estados com maior número de empresas, conforme ilustrado pelo Gráfico 1.

⁴ A Associação Nacional de Entidades Promotoras de Empreendimentos Inovadores (Anprotec) reúne cerca de 350 associados ligados ao empreendedorismo e à inovação. Líder do movimento no Brasil, a Associação atua por meio da promoção de atividades de capacitação, articulação de políticas públicas, geração e disseminação de conhecimentos.

O crescimento das startups no Brasil

Gráfico 1 – Total de *startups* por estado



Fonte: Elaboração própria, adaptado de StartupBase, 2017

A divisão de setores em que as *startups* atuam é equilibrada (Gráfico 2). O setor de desenvolvimento de aplicativos (WebApps) é o mais procurado pelas *startups*, seguido de internet e educação.

Gráfico 2 - Setores de atuação



Fonte: Elaboração própria, adaptado de StartupBase, 2017

3 ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO

Normalmente as *startups* têm início com uma pequena equipe ou então são compostas somente pela pessoa que criou o projeto. Para se desenvolver e crescer elas têm várias maneiras de procurar investimento. As formas mais conhecidas são aceleradoras, incubadoras e investidores anjos. Mas existem outros meios, dependendo do estágio que a empresa estiver. Private equity, venture capital e capital semente são outros exemplos de forma de custeio de *Startups*. O tipo de custeio a ser escolhido depende do momento da empresa, pois cada tipo de investidor busca um tipo de investimento.

Os jovens empreendedores podem contar com a ajuda de aceleradoras, empresas que apoiam e investem em *startups* promissoras e que tenham potencial de crescimento rápido. São empresas que investem em *startups* para que elas se desenvolvam, e em troca se tornam sócias do negócio. Aceleradoras buscam empresas que tenham grande potencial de crescimento, e que cresçam com rapidez, por isso, aceleradoras buscam *startups* escaláveis (SEBRAE, 2015). São empresas que proporcionam infraestrutura, *networking*, investimento e suporte em inteligência de negócios.

Há também as chamadas incubadoras de empresas, que criam ou auxiliam no desenvolvimento de pequenas ou microempresas, dando apoio nos primeiros anos de existência. Segundo o SEBRAE (2016), incubadoras se diferenciam de aceleradoras pelo fato de incubadoras apoiarem pequenas empresas de acordo com alguma diretiva governamental ou regional. Por exemplo, incentivar projetos de biotecnologia devido à proximidade de algum centro de pesquisa nessa área ou fomentar a indústria de telecomunicações em uma região que precisa de expansão nesse setor.

Uma vez que as *startups* necessitam de aportes financeiros para impulsionar o desenvolvimento de seus produtos, é essencial a presença de investidores no nesse ecossistema. Dependendo do volume a ser investido, existe uma tipologia com denominação apropriada para cada categoria de investidor. Em seu estágio

mais inicial, a *startup* certamente irá necessitar do apoio de um investidor “anjo”, um tipo de investimento feito por pessoas físicas com o seu capital próprio em empresas em seu estágio inicial e que tenham muito potencial de crescimento. São profissionais com experiência como empresário ou empreendedor, eles não tem posição executiva na empresa, mas auxiliam o empreendedor compartilhando seus conhecimentos como um conselheiro. Não se trata, contudo, de uma atividade filantrópica e/ou com fins puramente sociais.

O investidor anjo tem como objetivo aplicar em negócios com alto potencial de retorno, que conseqüentemente terão um grande impacto positivo para a sociedade através da geração de oportunidades de trabalho e de renda. O termo "anjo" é utilizado pelo fato de não ser um investidor exclusivamente financeiro que fornece apenas o capital necessário para o negócio, mas por apoiar ao empreendedor, aplicando seus conhecimentos, experiência e rede de relacionamento para orientá-lo e aumentar suas chances de sucesso (ANJOS DO BRASIL, 2016).

Em seguida, pode-se encontrar o capital semente (*seed*), um tipo de financiamento concebido por fundos de investimentos para empresas que já saíram de sua fase embrionária, mas ainda estão concebendo o seu projeto e desenvolvimento. Na sequência de maturidade, encontra-se o tipo de investimento *private equity*, no qual uma empresa compra parte de uma outra determinada empresa e se torna sócia, com o objetivo de aumentar o valor dela. Depois de contribuir para o crescimento e valorização dessa empresa esse fundo tem seu lucro ao vender a parte que lhe pertence. Esse fundo é voltado para empresas que tenham grande faturamento, ou seja, de porte médio. Finalmente, encontra-se o *Venture Capital*, um tipo de investimento para empresas inovadoras nas áreas de tecnologia e biotecnologia. Investe em empresas de pequenos e médios portes que já sejam estabelecidas no mercado e tenham potencial para crescer. O objetivo é fazer com que essas empresas consigam chegar ao seu potencial máximo.

O governo também é outro agente importante no ecossistema de inovação. Em 2012, por iniciativa do governo federal, foi criado o Startup Brasil, Programa Nacional de Aceleração de *Startups*. Criado pelo Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, com gestão da SOFTEX e parceria com aceleradoras, tem o objetivo de apoiar as empresas de base tecnológicas em suas primeiras etapas de vida.

Ainda falando sobre fomento a *Startups* no Brasil, podemos citar a Associação Brasileira de *Startups* (ABS). Fundada em 2011, é uma organização que tem por objetivo impulsionar o desenvolvimento de *startups* e proporcionar o crescimento das *startups* brasileiras. Atualmente é composta por cerca de 4.000 *startups* e 38.000 empreendedores de todo o Brasil (ZAMBRANA, 2016).

Realizado pelo Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC) e pelo SEBRAE, o programa Aceleração InovAtiva é um programa gratuito de aceleração a empresas inovadoras em todo Brasil. Oferece cursos de empreendedorismo de alto nível, mentoria para as *startups*, conexão com investidores e as *startups* que chegam a fase final do programa recebem suporte do próprio programa e de parceiros estrangeiros (INOVATIVA BRASIL, 2017).

Há, também, o programa Sebraelab, criado pelo SEBRAE. O programa visa facilitar a integração entre os empreendedores e o ecossistema de *startups*. Trata-se de um espaço físico usado para estimular os negócios criativos e à valorização do empreendedorismo colaborativo. É uma ótima oportunidade para empresas inovadoras ou que estão buscando inovar no seu negócio.

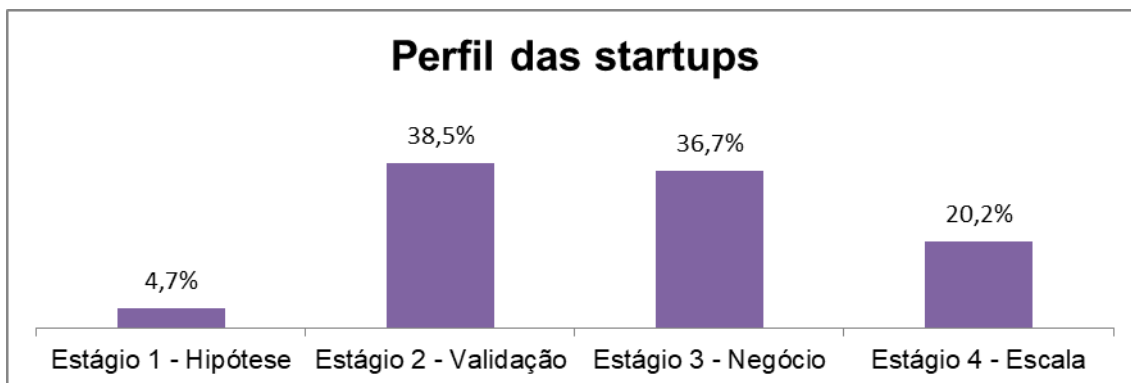
Desenvolvido em parceria com o Sebrae no Distrito Federal o Sebraelab conta com infraestrutura e design despojados, em um espaço multifuncional, pensado para a experimentação de ideias e práticas de gestão empreendedora (AGENCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS, 2017).

Um censo realizado pela StartSe, uma empresa com uma plataforma digital feita para conectar o ecossistema brasileiro de *startups* teve início em 2017 com o objetivo de mapear *startups*, investidores, incubadoras, aceleradoras e todos os agentes significativos do ecossistema. Não foi, ainda, divulgado o resultado final, mas há um resultado parcial em relação ao perfil das *startups* e os investidores.

Em relação ao perfil das *startups* que responderam ao censo, a maioria está em estágio de validação, ou seja, estão desenvolvendo e testando o produto ou serviço (Gráfico 3).

 O crescimento das startups no Brasil

Gráfico 3 - Perfil das startups



Fonte: Elaboração própria, adaptado de Startse, 2017

Hipótese: desenvolvimento da ideia.

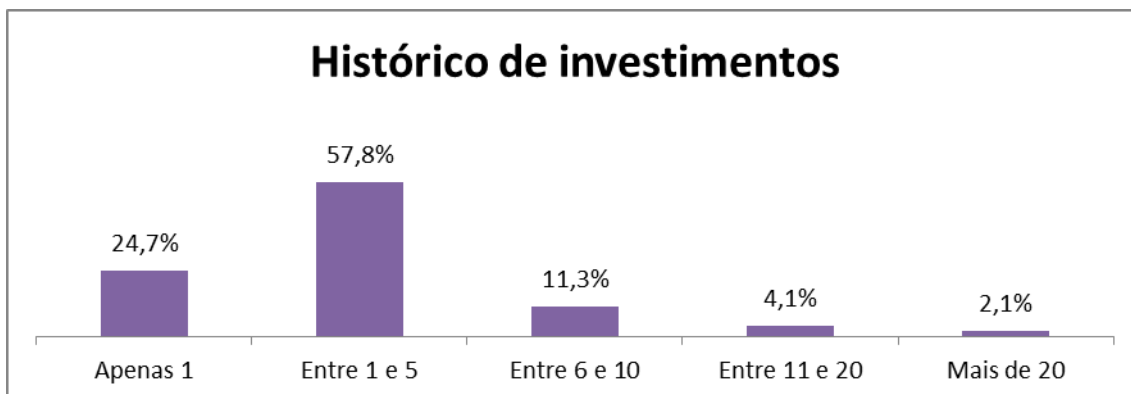
Validação: desenvolvendo e testando o produto ou serviço.

Negócio: a *startup* já foi lançada e talvez já possua os primeiros clientes.

Escala: a *startup* já possui vários clientes, encontrou o modelo de negócios certo e está acelerando rápido.

Também foi abordado no censo o histórico de investimentos e foi revelado que a maioria dos investidores investe entre 1 e 5 *startups* (Gráfico 4).

Gráfico 4 - Histórico de investimentos



Fonte: Elaboração própria, adaptado de Startse, 2017

Todo o empreendimento que não dispõe de muito capital precisa em algum momento buscar investimento na busca pelo desenvolvimento e crescimento. É um dinheiro que a empresa vai receber de quem acredita em sua ideia, que será usado

para obter resultados a longo e curto prazo, melhorando cada vez mais seu rendimento.

A grande verdade é que a busca por um investidor não pode ser feita de maneira precipitada e nem no momento errado, pois uma escolha ou decisão equivocada pode comprometer o negócio. Dentro desse dilema, o empreendedor deverá avaliar o contexto do momento da empresa e qual será o tipo de investimento que se encaixa melhor com seus objetivos (ABSTARTUPS, 2016).

4 STARTUPS NO BRASIL

Quando se fala em *startups* promissoras, não faltam exemplos no Brasil. Criada em 2013, a Nubank oferece cartão de crédito sem anuidade no qual os clientes controlam os gastos através de aplicativo no celular. De acordo com o site da empresa cerca de 8 milhões de pessoas já fizeram o pedido do cartão. A Nubank já foi premiada duas vezes, em uma foi considerada a melhor empresa focada no cliente na América Latina, ganhando o prêmio Melhor Empresa B2C – com atividades voltadas diretamente ao consumidor – do Latam Founders Network (LFN) Awards (ZOGBI, 2016) e na outra recebeu o prêmio Marketers That Matter, do Sage Group do Vale do Silício (DESIDÉRIO, 2016), prêmio destinado a equipes que inovam e se destacam no marketing.

A Contabilizei, criada em 2014, disponibiliza um sistema de contabilidade online que facilita a gestão de pequenos e médios negócios, reduzindo bastante as despesas com gastos contábeis. Essa *startup* também foi premiada, recebeu o prêmio de melhor empresa de tecnologia da América Latina em 2016 (CONTABILIZEI, 2016).

A Movable, startup de conteúdo para celulares, responsável por aplicativos como Ifood, e PlayKids, é uma das maiores *startups* brasileiras e é a mais cotada para chegar ao conceito de empresa unicórnio (empresas que tenham valor de 1 bilhão de dólares) (FONSECA, 2017).

Há também a Meliuz, essa *startup* consiste num programa de fidelidade, através de um site, que em vez de dar pontos, devolve parte do seu dinheiro direto na conta. Foi premiada como a *startup* do ano, no prêmio Startup Awards 2016. 23 milhões de reais já foram repassados a seus usuários (FONSECA, 2017).

5 MÉTODOS DE PESQUISA

O passo inicial para se entender o fenômeno do crescimento das *startups* brasileiras, foi realizar uma pesquisa bibliográfica e exploratória. O instrumento de pesquisa é uma análise de conteúdo, por meio de um levantamento bibliográfico. Foram fontes de pesquisa: artigos científicos, teses, dissertações, trabalhos de conclusão de curso, revistas, livros relacionados ao tema e sites. Foi feita uma pesquisa básica para exploração do assunto, sem previsão de aplicação prática, e uma abordagem qualitativa, por meio de um levantamento bibliográfico.

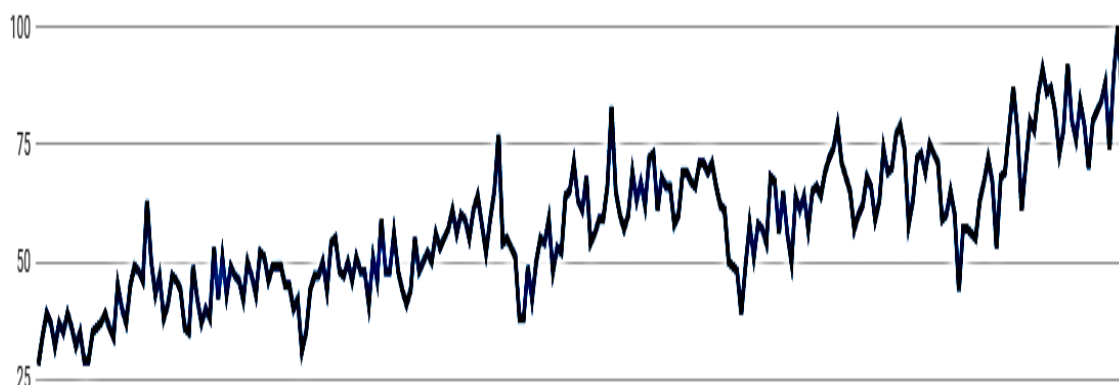
Também foi utilizada a abordagem infométrica, na qual atividades de informação são medidas quantitativamente. Usando a ferramenta Google Trends, que mostra tendências na internet, foi possível identificar uma tendência de busca pelo termo “*startup*” nos últimos 5 anos e verificar a popularidade na adoção do termo.

O Gráfico 5 corresponde ao período compreendido entre outubro de 2012 a outubro de 2017. Os valores são calculados de 0 a 100, em que 100 significa o pico de popularidade e 50 metade da popularidade. Nesse período, o valor mais baixo corresponde ao período do dia 7 a 13 de outubro de 2012, com um valor de 28 e o mais alto corresponde ao período do dia 13 a 23 de setembro de 2017, com o valor de 100, alcançando o pico de popularidade, portanto, percebe-se um aumento na pesquisa do termo “*startup*”.

Foi mostrado também que as cidades que possuem maior interesse de pesquisa sobre *startups* foram Distrito Federal, Santa Catarina, São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul, como se pode ver no Gráfico 6 em que os valores são calculados também de 0 a 100.

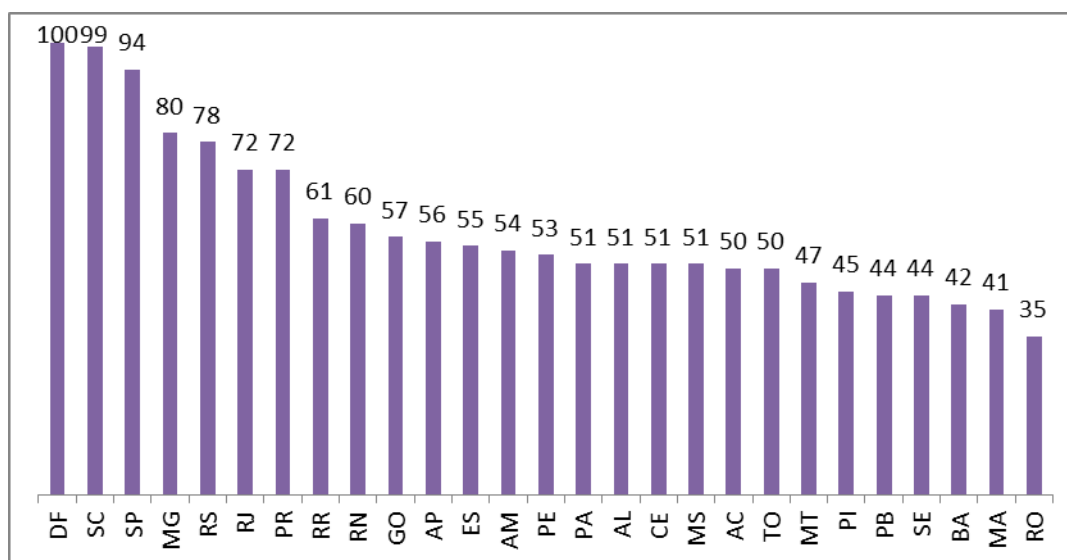
O crescimento das startups no Brasil

Gráfico 5 - Interesse de pesquisa pelo termo "startup" nos últimos 5 anos



Fonte: Google Trends, 2017.

Gráfico 6 - Interesse por região nos últimos 5 anos



Fonte: elaboração própria, adaptado de Google Trends, 2017.

Como resultado obtido nessa pesquisa bibliográfica pode-se compreender que no Brasil existe um grande potencial empreendedor e que há um grande número de *startups* em desenvolvimento no país.

6 CONCLUSÃO

De acordo com o que foi estudado, a característica base de uma *startup* é ter um modelo de negócios escalável e repetível. E são variados os fatores que

O crescimento das startups no Brasil

influenciam no crescimento de *startups* no Brasil, como o aumento do uso da internet, a busca por inovações e os programas e instituições de fomento. Conhecer os tipos de investidores também é fundamental para a sobrevivência de um negócio baseado em ambiente de incertezas.

Conforme verificado pelas diferentes fontes consultadas, é notável o crescimento desse tipo de empreendimento no Brasil, e a tendência em conhecer mais sobre esse tipo de negócio também é crescente, conforme pode-se notar no aumento das buscas pelo termo *startup* no Google, nos últimos 5 anos.

Conclui-se que para que uma *startup* seja bem-sucedida é preciso mais do que apenas uma ideia inovadora. É necessário conhecimento de conceitos sobre financiamentos (fomento), ambientes adequados para ideação e promoção de novos negócios, além de muita disciplina para realizar gestão sistemática da inovação. Tudo parte do empreendedorismo, ou seja, a disposição ou capacidade de realizar um projeto.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABSTARTUP. **Saiba qual é o melhor tipo de investidor para sua startup**. 2016. Disponível em: <<https://abstartups.com.br/2016/12/15/qual-o-melhor-investidor-para-startup/>>. Acesso em: 30 mar. 2017.
- AGÊNCIA SEBRAE DE NOTÍCIAS. **Sebraelab estimula inovação nos pequenos negócios**. 2017. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Empreendedorismo/noticia/2017/09/sebraelab-estimula-inovacao-nos-pequenos-negocios.html>>. Acesso em: 14 nov 2017.
- ANJOS DO BRASIL. **O que é um investidor anjo?** Disponível em: <<http://www.anjosdobrasil.net/o-que-e-um-investidor-anjo.html>>. Acesso em: 01 abr 2017.
- ANPROTEC; SEBRAE. **Estudo de impacto econômico: segmentos de incubadoras de empresas no Brasil**. 2016. Disponível em: <http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016Estudo_ANPROTEC_v6.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2017.
- BRANCO, Leo. **Crise vira motor para a expansão de startups no Brasil**. 2016. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/crise-vira-motor-para-expansao-de-startups-no-brasil/>>. Acesso em: 07 jul. 2016.
- CETIC.BR. **TIC Domicílios: Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação no Brasil**. 2016. Disponível em: <

O crescimento das startups no Brasil

http://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2016_coletiva_de_imprensa.pdf>. Acesso em: 10 out. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo**: dando asas ao espírito empreendedor. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. Disponível em:

<<http://www.buscadaexcelencia.com.br/wpcontent/uploads/2010/08/Livro-Empreendedorismo-Idalberto-Chiavenato.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

CONTABILIZEI. **Contabilizei é eleita a melhor empresa B2B da America Latina**. 2016. Disponível em: <<https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/contabilizei-eleita-melhor-empresa-b2b-america-latina/>>. Acesso em: 15 set. 2017.

DESIDÉRIO, Mariana. **Inovador, Nubank ganha prêmio no Vale do Silício**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/pme/innovador-nubank-ganha-premio-no-vale-do-silicio/>>. Acesso em 15 set. 2017.

EXAME. **Startups crescem no Brasil e modelo colaborativo ajuda a resistir à crise econômica**. 2016. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/negocios/dino/startups-crescem-no-brasil-e-modelo-colaborativo-ajuda-a-resistir-a-crise-economica-dino890108729131/?utm_source>. Acesso em: 01 set. 2016.

FONSECA, Mariana. **13 startups brasileiras que fizeram a diferença em 2016**. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/13-startups-brasileiras-que-fizeram-a-diferenca-em-2016/>>. Acesso em: 17 set. 2017.

IBQP. Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade. GEM, Global Entrepreneurship Monitor – **Empreendedorismo no Brasil**, Relatório Executivo, 2015. Disponível em: <[http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/\\$File/5904.pdf](http://www.bibliotecas.sebrae.com.br/chronus/ARQUIVOS_CHRONUS/bds/bds.nsf/c6de907fe0574c8ccb36328e24b2412e/$File/5904.pdf)>. Acesso em: 10 set. 2016.

INOVATIVA BRASIL. **O que é a Aceleração InovAtiva**. 2017. Disponível em: <<http://www.inovativabrasil.com.br/programa-de-aceleracao/>>. Acesso em 09 nov. 2017.

KALIL, Luciano. **Fases de uma startup**. 2016. Disponível em: <<https://clubesebrae.com.br/blog/fases-de-uma-startup>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

MOREIRA, Daniela. **O que é uma startup?** 2016. Respondido por Yuri Gitahy. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/o-que-e-uma-startup/>>. Acesso em: 02 set. 2016.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011. Disponível em: <https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 01 out. 2017.

RIES, Eric. **A Startup Enxuta**: Como os empreendedores atuais utilizam a inovação contínua para criar empresas extremamente bem-sucedidas. São Paulo: Leya, 2011. Disponível em: <[---

REAF, 2018 – Brasília – v.1 – n.5 – jan./jul. – ISSN 2359-0351

---](http://s-</p></div><div data-bbox=)

O crescimento das startups no Brasil

inova.ucdb.br/wp-content/uploads/biblioteca/a-startup-enxuta-eric-ries-livro-completo.pdf>. Acesso em: 02 out. 2016.

SEBRAE. **Entenda a diferença entre incubadora e aceleradora.** 2015. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-a-diferenca-entre-incubadora-e-aceleradora,761913074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **10 dicas para tirar sua ideia do papel e criar uma startup de sucesso.** 2016. Disponível em: <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/PB/Banner/10_DICAS_PARA_STARTUPS.pdf>. Acesso em: 18 abr 2017.

_____. **O que é uma startup?** 2017. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/o-que-e-uma-startup,616913074c0a3410VgnVCM1000003b74010aRCRD#o-que-é>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

STARTSE. **Quick Dashboard.** 2017. Disponível em: <<http://survey.startse.com.br/index.html?tk=15cf4c5e43b4408ce9a6eb8e5e9c82f5>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

STARTUPBASE. **O banco de dados oficial da Associação Brasileira de Startups:** veja as estatísticas do Banco de Dados. 2017. Disponível em: <[http:// startupbase.abstartups.com.br/status](http://startupbase.abstartups.com.br/status) >. Acesso em: 20 set. 2017.

TOLEDO, Marcelo. **Plano de Negócios para Startups.** [s. L.]: Ebook, [2012]. Disponível em: <http://www.inovativabrasil.com.br/plataforma/media/upload/entregaveisV2/media/upload/indicacoes/14/tarefa_entregue_18595c91fe508dfc5c7a94513a23ef92.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

TOZETTO, Claudia. **Número de startups brasileiras cresce 18;5% em seis meses.** 2016. Disponível em: <<http://link.estadao.com.br/noticias/inovacao,numero-de-startups-brasileiras-cresce-185-em-seis-meses,10000028610>>. Acesso em: 14 abr. 2017.

ZAMBRANA, Luiza. **A Associação Brasileira de Startups completa 5 anos.** 2016. Disponível em: <<https://abstartups.com.br/2016/03/01/cinco-anos-abstartups/>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

ZOGBI, Paula. **Nubank é eleita a melhor empresa focada em cliente na América Latina; confira as outras categorias.** 2016. Disponível em: <https://conteudo.startse.com.br/startups/paula_zogbi/nubank-eleita-melhor-empresa-focada-em-cliente-na-amrica-latina-confira-as-outras-categorias/>. Acesso em 15 set. 2017.

ZUINI, Priscila. **Como funciona o ciclo de vida de uma startup:** Especialista fala sobre as principais fases de uma startup e o que é importante para cada momento. 2013. Respondido por **Cassio Spina**. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/como-funciona-o-ciclo-de-vida-de-uma-startup/>>. Acesso em: 26 ago. 2017.

O crescimento das startups no Brasil

_____. **5 características indispensáveis de uma startup.** 2013. Disponível em:
<<https://exame.abril.com.br/pme/5-caracteristicas-indispensaveis-de-uma-startup/#>>. Acesso em: 02
set. 2016.

ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS E CONTRIBUIÇÕES DA ESCOLA CORPORATIVA DA EMPRESA COMPANHIA DE SANEAMENTO AMBIENTAL DO DISTRITO FEDERAL (CAESB)

ALYNNE DOS SANTOS DE SÁ
alynnedesa@gmail.com

Graduada em Administração com Habilitação em Administração de Empresas pelas Faculdades Integradas da União Educacional do Planalto Central – Faciplac

GLEICIANE ROSA DA SILVA
gleiciane.silva@faciplac.edu.br

Mestre em Ciência da Informação na Universidade Federal de Brasília (UNB/Brasília). Especialista em Engenharia de Produção pela UniEvangélica (Anápolis/GO). Pós Graduada em Docência do Ensino Profissionalizante pelo SENAC/GO. Graduada em Administração com habilitação em Negócios Internacionais pela Faculdade Politécnica (Uberlândia/MG). Coordenadora do Curso de Administração da Faciplac.

RESUMO

Educação Corporativa é um tema que vem ocupando lugar central nos estudos da área da Administração. Tal modelo de formação organizacional é percebido como sendo um novo e revolucionário paradigma da capacitação de pessoas, tanto nas organizações privadas, como nas públicas. Assim sendo, esta pesquisa teve como objetivo analisar os benefícios e as contribuições realizadas pela Escola Corporativa para os empregados e para a Caesb. A escolha do tema se justifica pela reconhecida importância do conhecimento nas organizações, além de ser uma importante ferramenta para a contribuição e desenvolvimento de pessoas, qualificação, capacitação, produtividade e inovação. A fim de alcançar os objetivos, os tipos de pesquisa utilizados na metodologia foram: bibliográfica, qualitativa, com a utilização de autores modernos. Também foi utilizada a pesquisa descritiva e de campo. A pesquisa de campo foi realizada por meio de um questionário aplicado aos empregados da Caesb no Distrito Federal. Como instrumento de pesquisa, foi utilizado um questionário contendo 17 (dezessete) perguntas, sendo elas: fechadas e semiabertas, aplicadas para uma amostra dividida entre uma população presencial (85%) e a distância (57,5%) do total dos empregados. O resultado teve como finalidade apresentar os dados baseados nos benefícios e contribuições da Escola Corporativa para a organização. As considerações finais tiveram como fundamento, responder a situação problema, as hipóteses e os objetivos gerais e específicos.

Palavras-chaves: Escola Corporativa; Gestão de Pessoas; Educação Corporativa; Conhecimento.

1 INTRODUÇÃO

Escola Corporativa é um tema que vem ocupando lugar central nos estudos da área da Administração. Tal modelo de formação organizacional é percebido como sendo um novo e revolucionário paradigma da capacitação de pessoas, tanto nas organizações privadas, como nas públicas.

A implantação, por parte das organizações, de sistemas educacionais que valorizam o desenvolvimento de posturas, atitudes e habilidades do seu quadro de colaboradores, tornou-se uma condição de sobrevivência no mercado globalizado. A

busca de pessoas comprometidas com o autodesenvolvimento e aprendizagem contínua tem se mostrado muito presente já na seleção para contratação de novos profissionais.

A gestão do conhecimento passa a ser um instrumento que visa usar a Educação Corporativa como uma importante ferramenta de treinamento que capacita e orienta seus participantes ao conhecimento, tendo como objetivo aliar as competências dos funcionários com a visão da organização. Isso leva a compreender que os métodos utilizados para o aumento da produtividade contribuem de forma relevante sobre questões como qualidade, lucro, inovação em gestão e em tecnologia.

A Escola Corporativa tem sido uma das estratégias de que as organizações lançam mão para desenvolver as competências de seus funcionários e as suas próprias. Por meio dessas escolas, as empresas tentam superar o modelo repousado e reativo de treinamento e desenvolvimento corporativo, de modo a contribuir para o alcance dos seus objetivos.

Com base neste contexto, este estudo estará circunscrito à Escola Corporativa, buscando avaliar as contribuições e os benefícios da Companhia de Saneamento Ambiental do Distrito Federal (Caesb) como ferramentas de competitividade no auxílio aos colaboradores da Caesb para o desenvolvimento e aprimoramento de suas competências.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Os tipos de pesquisa utilizados na metodologia foram: bibliográfica, descritiva, e pesquisa de campo utilizando métodos qualitativos.

A população objeto do estudo desta pesquisa foi constituída por empregados da Caesb localizada no Distrito Federal, conforme tabela abaixo. Os empregados selecionados, de ambos os sexos, de diferentes níveis de escolaridade, para compor a amostra deste estudo estão abaixo definidos.

Tabela 1: Definição da população e amostra da pesquisa

População da Escola Corporativa Presencial	Amostra da Escola Corporativa Presencial	População da Escola Corporativa Online	Amostra da Escola Corporativa Online
20	17	40	21
100%	85%	100%	52,5%

Fonte: Elaboração própria (2017).

A coleta dos dados foi feita por meio de um questionário composto por 15 (quinze) questões, que foi aplicado para os empregados de três escritórios regionais da Caesb, localizados no Gama/DF, Recanto das Emas e Taguatinga, no período de 16 de outubro a 14 de novembro de 2017, e foram utilizados os métodos: envio por e-mail e entrega pessoalmente a alguns empregados devido à dificuldade dos mesmos com tecnologia.

Após a pesquisa de campo foi utilizada as respostas das pesquisas demonstradas em forma de gráficos e tabelas, que permite melhor análise dos resultados.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Essa seção contém os principais argumentos teórico-conceituais que fundamentam o estudo com origem na literatura científica pertinente ao tópico de pesquisa em que se insere o trabalho.

3.1 Aprendizagem Organizacional

A aprendizagem organizacional tem sido discutida por décadas, ganhando maior ênfase e interesse nos últimos dez anos por força de dois aspectos principais: o primeiro foi por atrair a atenção de disciplinas como a Economia e a Sociologia, através da visualização de que a experiência em aprender provém da facilidade para adquirir novos conhecimentos; o segundo aspecto é a percepção, por parte das organizações, da dimensão da importância da aprendizagem organizacional para a competitividade empresarial (ZANGISKI; LIMA; COSTA, 2009, p.55).

Logo, o processo de aprendizagem tem por finalidade produzir conhecimento, ou seja, de alguma forma esse processo servirá e trará retorno à empresa, além de proporcionar ao capital intelectual, capacidade de produzir esse conhecimento em benefício pessoal e organizacional.

Eboli (2010, p.210), ressalta que o conhecimento não anda sozinho, é preciso algo mais, por essa razão que “o papel do grupo no procedimento de aprendizagem vai além da sua condição de sujeito produtor de conhecimento. Ele é responsável também por criar o ambiente social no qual o processo de produção de conhecimento é realizado”.

Na visão de Sales (2002, p.6), aponta para a educação integrada aos locais de trabalho, conforme citação a seguir:

Considerando a educação como instrumento de emancipação do indivíduo e das nações, e a partir de uma perspectiva de democratização das oportunidades educacionais, nas sociedades da “informação” ou do “saber”, em que a formação inicial torna-se rapidamente insuficiente, as tendências mais fortes apontam para a educação ao longo da vida, mais integrada aos locais de trabalho e às expectativas de necessidades dos indivíduos transformando os locais de trabalho em organizações de aprendizagem (SALES, 2002, p. 6).

A aprendizagem organizacional passou a ser vista como opção estratégica para lidar com as incertezas e a constante necessidade de aperfeiçoamento e melhoria dos produtos e serviços oferecidos pelas empresas. Neste contexto, projetos de Escolas Corporativas estão sendo desenvolvidos e implantados progressivamente pelo mundo empresarial.

Do mesmo modo, a postura de refletividade que acompanha todo o processamento da aprendizagem organizacional, permite o desenvolvimento do corporativismo dentro das organizações, que identifica a competitividade no mercado corporativo.

3.2 Educação Corporativa

A Educação Corporativa acontece quando a organização estabelece um processo de aprendizagem contínua, e que tem por objetivo a disseminação do conhecimento. Não se trata apenas de aquisição de conhecimentos técnicos, mas

sim contemplar o desenvolvimento de atitudes e habilidades, que possam ser aplicados fora da empresa. Carmen (2008, p.1) afirma que " Educação Corporativa são todas as atividades realizadas para modelar, difundir e aplicar conceitos, teorias e todo tipo de conhecimento, no contexto de uma organização [...] "

Cordeiro (2010, p. 6), aborda a globalização como fator de aceleração para a era da informação e do conhecimento, conforme citação a seguir:

O atual contexto globalizante tornou-se muito mais rápido, mais intensamente acelerado, com a revolução nas comunicações, transportes em geral, comércio, produção e capitais, mas também serviços, arte, educação etc. Esse período ficou também conhecido como a era do conhecimento, no qual, a educação é tida como o um dos maiores recursos de que se dispõe para enfrentar essa nova estruturação do mundo (CORDEIRO, 2010, p. 26).

A princípio a Educação Corporativa facilita a condição do conhecimento, com responsabilidade, incentivando a reflexão crítica da realidade organizacional e da sociedade. A Educação Corporativa também é uma unidade funcional de uma organização que está planejada e orientada para o desenvolvimento dos recursos humanos e do seu desempenho conjunto e, em última exigência, com a organização. De acordo com Santos (2001, p.144):

A Educação Corporativa deve considerar tanto a estratégia empresarial, quanto o modelo de gestão desenhado para sua realização. Desta forma a capacitação das pessoas da organização poderá ser direcionada, prioritariamente, para as atribuições específicas das unidades que compõem o modelo, sem deixar de considerar os conhecimentos de ordem geral e as habilidades cognitivas necessárias a toda a organização.

A concepção de gestão do conhecimento remete a uma discussão: a necessidade da criação de um ambiente propício a esse tipo de gestão. Entende-se que essa criação está atrelada a uma nova configuração de organização, incluindo o desenvolvimento de uma visão compartilhada, relações interpessoais, novas relações de poder, formas de remuneração e reconhecimento, formas de trabalho, entre outros (BRANCO, 2008, p.114).

Dessa forma, o modelo que se é adotado pela Educação Corporativa tem sintonia com os objetivos, missão e visão do planejamento estratégico das organizações. As transformações que ocorrem nas empresas têm evidenciado a importância da gestão do conhecimento, o que torna este um fator distintivo para o sucesso.

Pereira (2010, p. 8) ressalta que “ educação corporativa pode ser definida como uma prática coordenada de gestão de pessoas e de gestão do conhecimento tendo como orientação a estratégia de longo prazo de uma organização”.

Assim também, observa-se a necessidade de aquisição e renovação dos conhecimentos na qual é percebida tanto de modo individual como organizacional, as pessoas estão dispostas a desenvolver e aumentar seus volumes de conhecimentos, porque percebem que existem ameaças no ambiente, afetando questões de segurança profissional. Por isso a utilização da educação corporativa é tão importante para que a organização promova capacidade de inovar constantemente.

3.2.1 Os benefícios da Escola Corporativa

Um colaborador que passou por um treinamento corporativo acaba por se sentir cada vez mais valorizado pela sua empresa. Deste modo, ele se sente cada vez mais motivados com o seu trabalho como um todo e com sua empresa, impactando de forma direta e positiva na melhora do clima organizacional (MENDONÇA, 2016, p.5).

Silva (2004, p. 143) traz a questão histórica do conhecimento desde as primeiras teorias da administração, em que já se fazia uso da aprendizagem pela prática, pela própria transferência de conhecimento conforme se identifica pela citação abaixo:

O conhecimento envolvido nas atividades organizacionais já tem sido abordado desde as primeiras teorias da administração, ao menos indiretamente, tanto pelas teorias da linha da administração dita “científica”, quanto pela linha das “relações humanas”. Mesmo antes da revolução

industrial e do advento dos estudos da administração, a forma de produção artesanal nas oficinas que produziam sob encomenda já fazia intenso uso da aprendizagem pela prática, por meio da transferência de conhecimentos entre mestres e aprendizes (SILVA, 2004, p. 143).

Portanto, a Educação Corporativa estabelece parcerias internas, de forma que os líderes assumam papel ativo no desenvolvimento das equipes, além disso, estimula a participação dos empregados na disseminação dos conhecimentos.

De acordo com a visão de Vieira e Francisco (2012, p. 298), “uma diferença notória que é salientada pela EC refere-se aos ambientes de aprendizagem. Eles são pró-ativos, centralizados, determinados e estratégicos e os resultados esperados são de que o colaborador possa desenvolver a capacidade de aprender e de continuar este processo na volta ao trabalho”.

A ideia proposta é situar a prática reflexiva, de um lado, em um processo contínuo que leve da experiência à aprendizagem individual e, de outro, em um encaminhamento sistemático que vá do aprendizado individual ao organizacional. Além disso, a prática reflexiva possibilita articular e sintonizar a própria educação corporativa com um circuito mais abrangente de aprendizagem e de geração de conhecimento (REIS; SILVA; EBOLI, 2010).

Neste seguimento, a Educação Corporativa atua na capacitação e o desenvolvimento como um processo contínuo e dinâmico de preparação dos empregados, por meio de conhecimentos, aprimoramento de habilidades e reformulação de atitudes.

Segundo Lopez (2016, p. 1-2):

A implantação da educação corporativa tem permitido a várias empresas agregar valor aos seus produtos, processos e melhorar os indicadores de satisfação e retenção dos colaboradores. É um ciclo de desenvolvimento e satisfação, no qual a empresa oferece crescimento e como consequência recebe a aplicação de ações assertivas e boas práticas, atitudes estas que impactam na contagem do lucro gerado.

Para tanto, as escolas corporativas entendem a educação continuada como condição essencial para o desenvolvimento humano em todas as suas dimensões.

Assim utiliza metodologias, recursos e espaços de aprendizagem de forma a atender às necessidades individuais e organizacionais de aprendizagem.

Segundo Eboli (2004, p. 10), “a única prática realmente de sucesso é a valorização do que existe de mais simples e profundo no ser humano: sonhos, valores e princípios motivadores de comportamento que sejam traduzidos em objetivos que estimulem a curiosidade e a vontade de aprender”.

A Educação Corporativa trás vários benefícios para as empresas, contudo, se o colaborador trabalhar de forma eficiente, a escola corporativa, deve ser um grande diferencial competitivo, para que o funcionário se sinta motivado e obtenha melhores resultados na sua carreira pessoal e profissional.

Assim, infere-se que empresas que têm investido em treinamentos corporativos conseguem perceber grandes resultados devido à melhoria dos processos de inovação, trazendo aumento de competitividade na era do conhecimento, além de maior diferencial com a própria cultura da empresa.

3.3 Escolas Corporativas como vantagem competitiva na era do conhecimento

Atualmente a educação não está limitada aos espaços escolares, e dentro de grandes empresas o conhecimento torna-se imprescindível para o alcance das metas estabelecidas. Os processos educativos tornam-se cada vez mais complexos, porque a sociedade de um modo geral está mais complexa, exigente e necessitada de aprendizagem contínua. Assim a educação não pode ser desenvolvida em um período limitado, pré-determinado, e sim cada vez mais ao longo da vida, de forma seguida, mais inclusiva, em todos os níveis e modalidades e em todas as atividades sociais e, principalmente, profissionais. Neste contexto, o ensino regular não pode ser a única alternativa para a formação de um profissional devidamente preparado para enfrentar os desafios do mercado (CASTRO; VALENTE; HUDIK, 2012).

Em um mercado global cada vez mais disputado, preço e qualidade deixaram de serem diferenciais competitivos, portanto é o capital humano de uma empresa que contribui fortemente para fazer a diferença. Neste cenário, a educação

corporativa é vista como estratégia para o desenvolvimento de competências essenciais que podem ajudar as organizações a atingir o resultado desejado, por meio do processo de ensino-aprendizagem. “ Assim, a decisão de iniciar uma unidade da EC parte dos responsáveis pela estratégia da organização, que consideram essa prática da gestão do conhecimento essencial para o aprimoramento de seu capital intelectual” (VIEIRA; FRANCISCO, 2012, p. 300).

Segundo Santos e Silva (2011, p. 33),

O conhecimento caracterizado pela inovação e adaptabilidade das organizações devido à instabilidade, tem foco nas organizações voltado para a gestão de talentos, ou capital intelectual, como também podem ser chamados, uma vez que percebem que o fator humano está diretamente ligado aos resultados e, conseqüentemente, ao sucesso organizacional.

Portanto, o conhecimento passa a ser visualizado como fonte de estratégias, na qual a capacidade de agregar valor para funcionários, assim como adquirir vantagem competitiva garante um diferencial aos concorrentes. As Escolas ou Universidades corporativas ganharam forças nas empresas à medida que demonstravam a capacidade da potencialidade de cada funcionário que já estavam adormecidas.

Entretanto, Oliveira (2014, p. 20), afirma que por meio das etapas focadas na geração, identificação, tratamento, compartilhamento e aplicação da expertise individual no cenário coletivo organizacional, a gestão do conhecimento viabiliza a composição de novas práticas de trabalho pautadas pela constante integração e troca, reciclagem de ideias, curiosidade pelo conhecer e busca do aprendizado contínuo. Desse modo, a gestão do conhecimento acaba se relacionando com diferentes perspectivas e amparando-se em outros processos e práticas organizacionais das quais adquire importante contribuição.

A escola corporativa vem justamente cumprir essa missão de transmitir conhecimento, atitudes, valores, habilidades e desenvolvimento completo das pessoas. Portanto, esse desenvolvimento dos colaboradores deve estar diretamente ligado às estratégias da organização. São atividades estudadas para que o

funcionário dê valor ao aprendizado. E essa talvez seja a grande diferença do estilo e qualidade de gestão.

4 RESULTADOS

4.1 Análise dos dados da Escola Corporativa da CAESB

Durante o estudo foram levantadas informações sobre a história da Escola Corporativa Caesb (ECO) que foi criada em 21 de setembro de 2004 pela Resolução de Diretoria nº 78/04. A partir daí, a Caesb deu um grande passo e se alinhou às mais modernas práticas corporativas ao promover o desenvolvimento integral do seu corpo funcional, criando as oportunidades necessárias ao seu aprimoramento e ao desenvolvimento das competências capazes de transformar o conhecimento em vantagem competitiva (CAESB, 2017).

Foram pesquisadas as ações educativas da Escola Corporativa e identificou que estão embasadas nos quatro pilares propostos pela UNESCO para a educação ao longo da vida, são eles: aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver com o outro e aprender a ser. Por entender que a melhoria dos resultados depende do estímulo à pesquisa e ao compartilhamento da informação e do conhecimento, a ECO busca também valorizar, aproveitar e reconhecer o capital intelectual e estimular a elevação da escolaridade de seus empregados por meio de programas de bolsa escolar e incentivo financeiro (CAESB, 2017).

Também foram levantadas informações sobre a Escola Corporativa e os resultados apontam para as seguintes finalidades (CAESB, 2017):

- Difundir os valores e a visão estratégica da empresa;
- Estimular a participação ativa das lideranças da empresa, em especial da alta gestão, nas ações da Escola;
- Promover ações que viabilizem a capacitação dos empregados nas competências definidas para a empresa;

Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

- Promover ações para a consolidação da gestão da qualidade;
- Propiciar educação contínua e permanente para a formação e o desenvolvimento pessoal e profissional de empregados e colaboradores da empresa;
- Possibilitar ações de identificação e transformação da cultura e clima organizacional;
- Realizar a gestão eficiente dos conhecimentos produzidos.

Após o levantamento de dados, os principais eixos de atuação da Escola Corporativa encontrados, foram (CAESB, 2017):

a) Capacitação e Desenvolvimento Profissional – Neste eixo, foi possível identificar que a ECO implementa Programas e Projetos que contribuem para o desenvolvimento das competências necessárias ao aperfeiçoamento dos serviços prestados;

b) Formação Educacional – Eixo responsável pela promoção de ações e projetos educacionais voltados à formação e a elevação da escolaridade dos empregados, tais como: Bolsa Escolar, Projeto Escalada e Estágios Profissionais Supervisionado;

c) Educação Continuada e autodesenvolvimento – Eixo, cujo objetivo é disponibilizar cursos sobre temas diversos, principalmente por meio de educação à distância e presencial, para que os empregados aprimorem seus conhecimentos.

Outra atribuição encontrada ligada a ECO é a gestão da cultura organizacional e a gestão do conhecimento, que é viabilizada pela Bolsa Escolar para os Empregados da Caesb que tem por intuito ampliar conhecimentos e aperfeiçoar o potencial do seu corpo funcional, os resultados encontrados apontam que a Caesb reembolsa e incentiva a elevação da escolaridade de seus empregados, de acordo com critérios e procedimentos definidos em Regulamentos próprios.

O reembolso escolar ocorre com o pagamento de 60% das despesas referentes a matrículas e mensalidades escolares de cursos realizados em

instituições particulares de ensino, quais sejam: educação de jovens e adultos, ensino fundamental, ensino médio, ensino profissionalizante, graduação, pós-graduação e idiomas.

O incentivo escolar é uma ajuda financeira mensal paga aos empregados estudantes da rede pública de ensino, referente aos seguintes cursos: educação de jovens e adultos, ensino fundamental, ensino médio, ensino profissionalizante, graduação, pós-graduação.

Os empregados beneficiados como bolsista integral do Programa Universidade para Todos (PROUNI) fazem jus ao incentivo escolar. Já os empregados beneficiados como bolsista parcial do PROUNI ou Programa de Financiamento Estudantil (FIES) fazem jus ao reembolso escolar correspondente aos valores pagos pelo aluno às instituições de ensino privado.

4.2 Análise dos dados levantados pelos instrumentos de pesquisa

Apresenta-se aqui a análise dos dados coletados e os resultados obtidos nessa pesquisa. Os resultados foram coletados por meio de um questionário com perguntas fechadas e semiabertas, voltado para os empregados da Caesb e aplicados em três escritórios regionais localizados no Distrito Federal. A população dessa pesquisa é representada por 60 empregados ativos da Escola Corporativa da Caesb, sendo que desse total, obteve uma amostra de 38 empregados divididos entre presencial e online, representando, respectivamente, 85% e 52,5%.

A pesquisa permitiu compreender como funciona o processo de Educação corporativa na Caesb, descrevendo a relação entre os empregados com a Escola. É possível identificar que a Escola Corporativa tem a finalidade em desenvolver uma cultura de aprendizagem contínua, na qual permite que os funcionários aprendam uns com os outros e compartilhem inovação, visando atingir seus benefícios e a sua contribuição na vida profissional e pessoal. Logo, encontra-se em destaque a análise

 Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

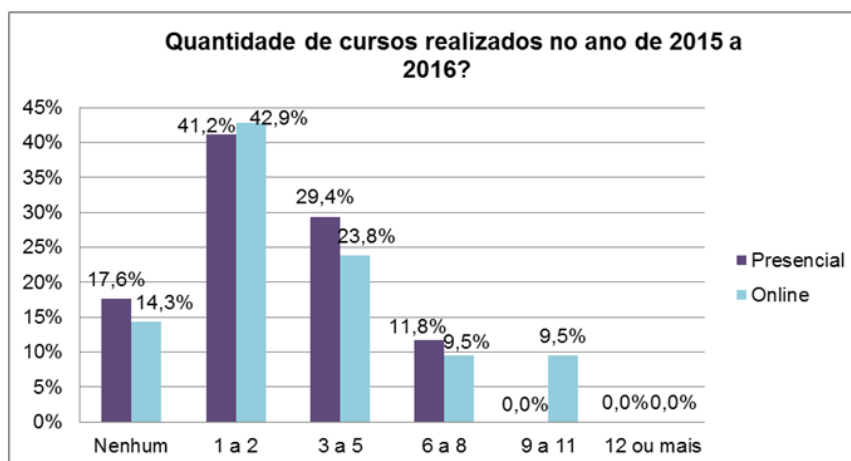
e visualização das médias de respostas, a percepção dos pesquisados sobre o tema proposto, bem como a avaliação do grau de importância da Escola Corporativa.

O instrumento de coleta de dados foi composto por um questionário com 15 questões fechadas e semiabertas, tendo como finalidade, avaliar o perfil dos pesquisados, medir a quantidade de cursos realizados durante os dois últimos anos: 2015/2016, o grau de importância, aproveitamento, contribuição e desenvolvimento profissional do curso.

Contudo, poder avaliar todas essas variáveis acima citadas, foi possível também medir o nível de motivação, incentivo, apoio, favorecimento nas relações interpessoais, conhecimento, desempenho e preparo dos instrutores na formação dos cursos. E, por fim, encontra-se a avaliação da contribuição, desenvolvimento e benefícios para vida profissional e pessoal dos empregados.

Abaixo seguem as respostas mais relevantes da pesquisa demonstradas em forma de gráficos e tabelas (todos comparativos entre a população presencial e online), que permitem melhor análise dos resultados.

Gráfico 1 – Quantidade de cursos em que os empregados realizaram entre os anos de 2015 a 2016



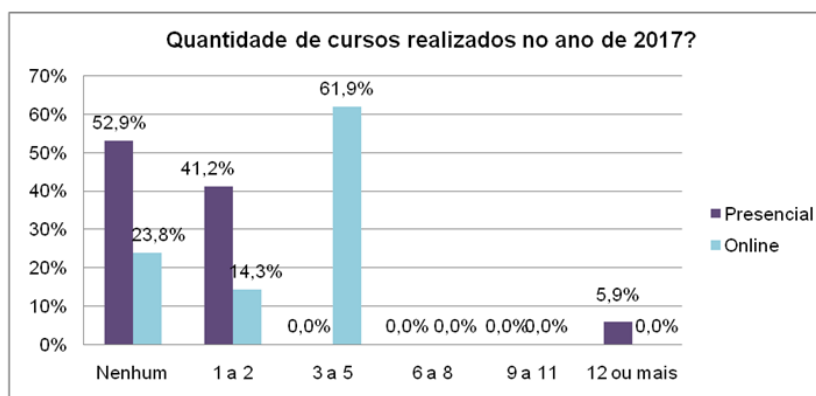
Fonte: Elaboração própria (2017).

Sobre participação dos pesquisados em cursos entre o período de 2015 e 2016, é possível analisar tanto das modalidades online e presencial, bem como

 Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

identificar os respectivos percentuais dos empregados que cursaram de 1 a 2 cursos; de 3 a 5 cursos; e os que cursaram de 6 a 8 cursos; 9 a 11 e 12 ou mais cursos, por meio do gráfico 1, acima.

Gráfico 2 - Quantidade de cursos em que os empregados realizaram no ano de 2017



Fonte: Elaboração própria (2017)

Referente ao gráfico com relação aos cursos realizados no ano de 2017, a maioria dos pesquisados na categoria online realizou de 3 a 5 cursos, totalizando 61,9%; 41,2% dos pesquisados realizou entre 1 a 2 cursos e 23,8% não realizou nenhum curso on line. Já a categoria de forma presencial 41,2% do total de pesquisados realizou entre 1 a 2 cursos e 52,9% não realizou nenhum curso, e, 5,9% dos pesquisados realizou 12 ou mais cursos.

Após analisar os resultados, as autoras intrigaram-se com a pouca quantidade de cursos realizada pelos empregados que fazem parte da Escola Corporativa tanto presencial quanto online no período de 2015 a 2017. Assim, tomou a decisão de investigar as razões e identificou com uma das Gerentes da ECO que tais razões estão relacionadas aos fatores:

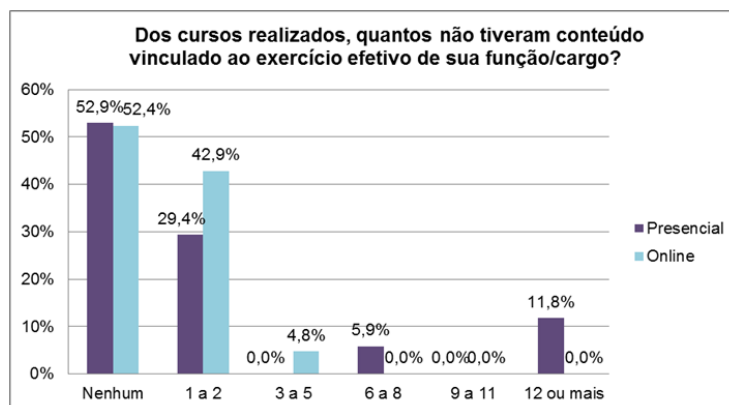
- a) excesso de trabalho, fazendo com que o empregado não tenha disposição e nem disponibilidade para participar dos cursos;
- b) a necessidade de atualizar os cursos existentes;
- c) o orçamento curto dificulta a ampliação dos cursos;

 Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

d) alguns gerentes não encaminham os empregados da sua área por não se interessarem pelo programa e por não valorizá-lo.

Diante de tais questões, foi possível identificar pontos que podem ser melhor trabalhados para valorizar o programa da ECO e otimizá-lo a cada dia. Sobre essas questões foram elencadas algumas recomendações.

Gráfico 3 – Vinculação do conteúdo dos cursos ao exercício efetivo da função/cargo



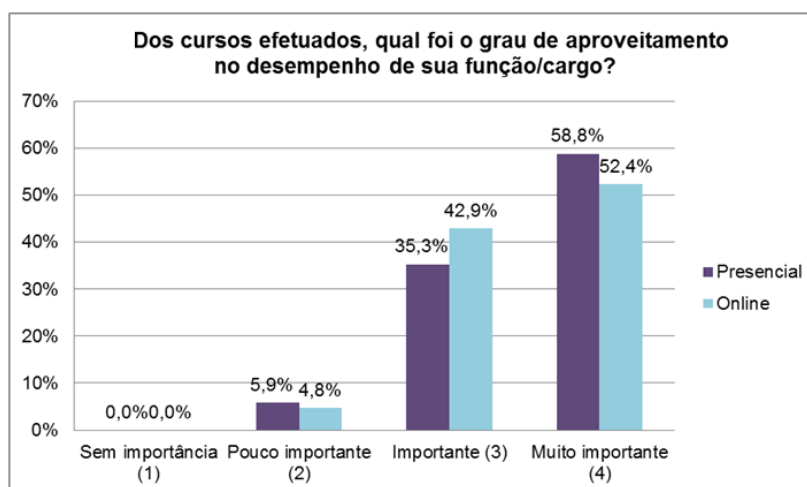
Fonte: Elaboração própria (2017)

Baseado no gráfico 3, referente aos cursos realizados que não tiveram vínculo com exercício da sua função/cargo, é possível dizer o aproveitamento dos cursos ao exercício efetivo do cargo teve um resultado bastante positivo para ambas modalidades, sendo 52,9% presencial e 52,4% online, ou seja, os cursos que são oferecidos pela Caesb têm vínculo favorável e direto ao exercício da função dos empregados.

Quanto mais cursos os empregados participarem, melhor tende a ser o resultado dentro da organização, seja curso presencial ou online. O importante é que as pessoas possam estar motivadas a participar desses cursos, visando uma carreira promissora na instituição.

 Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

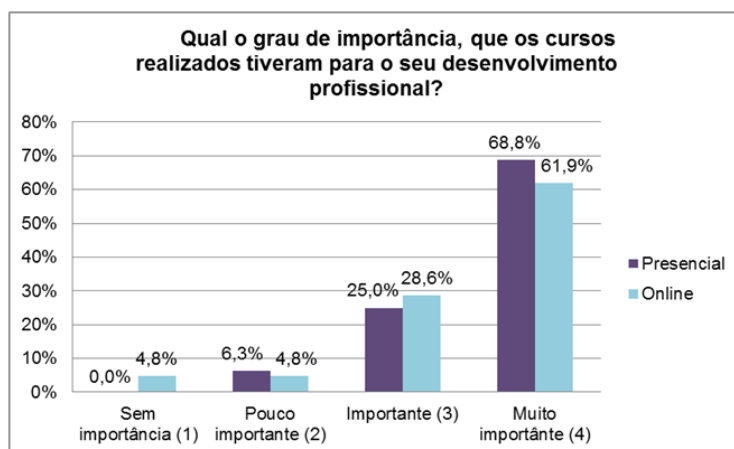
Gráfico 4 – Grau de aproveitamento dos cursos no desempenho da função/cargo



Fonte: Elaboração própria (2017)

O objetivo da Educação corporativa pode-se dizer que tende a formar e desenvolver talentos nas organizações, por meio da aprendizagem e gestão do conhecimento organizacional. Para tanto, a gestão do conhecimento aumenta a capacidade e aproveitamento nas empresas, refletindo sobre o desempenho atual da função/cargo de cada empregado. Para esse contexto, elaborou-se uma pergunta para identificar o aproveitamento dos cursos realizados pela escola corporativa, e o resultado foi de ampla concordância para ambas as modalidades, com o resultado positivo de 58,8% (presencial) e 52,4% (online) para grau 4 (muito importante). Outra categoria em que o resultado teve uniformidade foi grau 3 (importante) com 35,3% do total da presencial e 42,9% para online. Para quem respondeu: pouco importante ou sem importância, os pesquisados deveriam ter argumentado o porquê da opção, no entanto, eles não justificaram tal resposta.

Gráfico 5 – Grau de importância no desenvolvimento profissional



Fonte: Elaboração própria (2017)

De acordo com os pesquisados que responderam o questionário, pode-se observar que com relação ao grau de importância, referente ao desenvolvimento profissional realizado durante os cursos, todos os respondentes das duas modalidades reconheceram que os cursos foram considerados no grau de número 4 como sendo muito importante para o seu desenvolvimento profissional, correspondendo a um total de 68,8% para presencial e 61,9% para online.

Os resultados destas questões tiveram maior ênfase sobre as respostas dos pesquisados em concordância. Com isso, deve-se concluir que a preparação para o desenvolvimento profissional desempenha ações organizacionais que estimulam o crescimento pessoal do empregado para além das necessidades e melhorias nos processos de aprendizagem.

Da população pesquisada para as duas modalidades, foi direcionada mais uma pergunta caso o pesquisado respondesse o motivo das afirmações: pouco importante e sem importância. Para pouco importante 6,3% (presencial) - o que corresponde a 1 (uma) pessoa - *“é pouco importante porque é diferente das áreas que atua”*. O único pesquisado no total de 4,8% que respondeu na modalidade online esclareceu que *“é pouco importante porque não possui avaliação de*

 Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

desempenho para o empregado”. Como grau 1 sem importância, 4,8% do total marcou essa opção, mas sem justificativa.

Na organização, o conhecimento torna-se consequência do que se espera dentro do propósito e objetivo para a instituição. Quando a instituição não adequa os cursos em favor da importância aos objetivos organizacionais e pessoais, automaticamente os resultados não terão resultados positivos. Aqui cabe referir também ao processo de avaliação de desempenho, ela é fundamental tanto para os empregados quanto para a empresa, pois é através dessa ferramenta que o empregado tem a chance de ver a forma pela qual o seu instrutor vem enxergando seu trabalho, ou seja, é uma avaliação realizada pela qualidade de dedicação de todo profissional na organização.

Gráfico 6 – Contribuição da Escola corporativa no desenvolvimento profissional



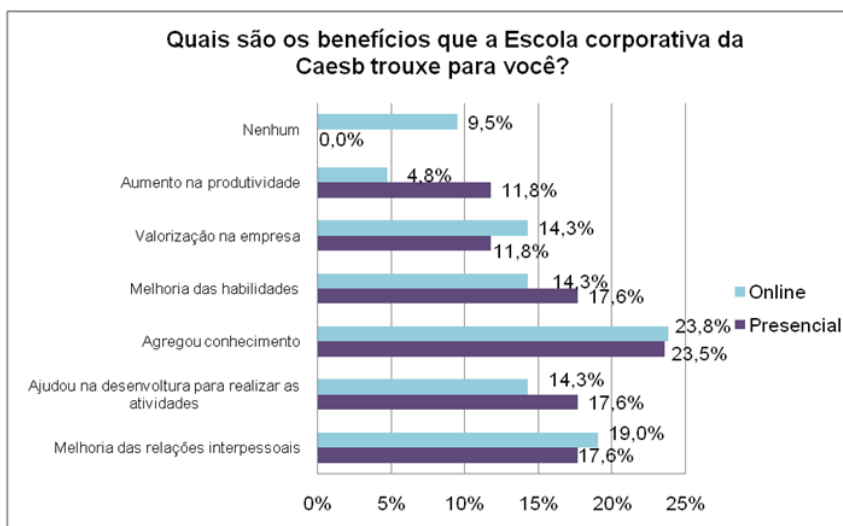
Fonte: Elaboração própria (2017)

A educação corporativa traz uma série de contribuições no desenvolvimento profissional. Com base nesse contexto, é possível dizer que essa questão permite responder o terceiro objetivo específico da pesquisa, ou seja, informando que essa ferramenta vem proporcionando para categoria presencial crescimento profissional e melhoria no atendimento ao público. O resultado permite confirmar esses dados, numa soma de 29,4% para ambas as contribuições. Analisando as respostas na

 Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

categoria online, 23,8% dos pesquisados informaram que o desenvolvimento de atitudes e habilidades favorece os empregados no desenvolvimento profissional.

Gráfico 7 – Dos benefícios da Escola Corporativa



Fonte: Elaboração própria (2017)

Assim como a EC contribui para o desenvolvimento profissional, também é possível considerar os benefícios fornecidos para os empregados da Caesb, a partir do segundo objetivo específico, sendo possível concluir, com base nas respostas dos pesquisados, que houve concordância em quase todos os aspectos, e todos os benefícios em questão foram respondidos. Entretanto, 23,8% (online), num total de cinco pessoas, e 23,5% (presencial), somando quatro pesquisados, responderam que um dos benefícios é agregar conhecimento; sendo que em segundo lugar para ambas modalidades, em média, os benefícios oferecidos pela EC traz melhoria das relações interpessoais e também melhoria das habilidades. Como outro benefício, três pessoas de cada grupo (online e presencial) 14,3% e 17,6% respectivamente, responderam que a realização dos cursos ajudou-os na desenvoltura para realizar as atividades; logo depois, 14,3% e 11,8% disseram que a valorização na empresa é um fator muito importante. O aumento na produtividade dos empregados também aparece como sendo um benefício como mostra no gráfico, sendo a modalidade

presencial - num total de 2 pessoas (11,8%) - marcaram essa opção e 4,8% - 1 (uma) pessoa - na modalidade online. Em conclusão, apenas 9,5% - numa soma de 2 (duas) pessoas - acreditam que a escola corporativa da Caesb não traz nenhum benefício.

Todos esses benefícios, Barbieri (2014), explica que exigem das pessoas o emprego de solidariedade e cooperação, é necessário um trabalho conjunto entre o sistema gerencial na empresa com a força de trabalho, reconhecendo e valorizado o papel dos que estão envolvidos nas atividades da organização. É claro que os benefícios vêm ocorrendo da maneira com que a empresa emprega EC, assumindo a responsabilidade de aplicar o conhecimento com objetivo de transformar, não somente quando precisar, mas uma mudança contínua, motivando a partilha e a co-responsabilidade na construção de soluções sob perspectiva de ambas as partes, tanto a instituição, como também os empregados. É preciso criar mecanismos de gestão que garantam a flexibilidade e mobilizem recursos internos, atendendo a demanda de um mercado instável e imprevisível.

5. CONCLUSÕES

O trabalho possibilitou o desenvolvimento de análises dos benefícios e contribuições da Escola Corporativa da empresa em estudo.

Ressalta-se que a educação corporativa vem ganhando cada vez mais espaço dentro das empresas brasileiras e os fatores responsáveis por essa nova tendência são a competitividade global e a precariedade do ensino tradicional, fazendo-se necessária a especialização dos colaboradores das empresas.

No decorrer da investigação, o estudo foi direcionado para diagnosticar, por meio de um questionário o método da Escola Corporativa, o grau de importância, contribuição, aproveitamento e benefícios para os empregados da CAESB, possibilitando a conclusão de que o método utilizado traz benefícios e contribuições aos seus empregados.

Ao longo do desenvolvimento do estudo foi possível identificar algumas questões que podem ser melhoradas. Dessa forma, cabem sugestões e/ou recomendações, conforme segue:

- Como o excesso de trabalho exige muito do empregado e o mesmo não tem tempo para realizar os cursos, é possível que as empresas que pretendem usar o método de Educação Corporativa estabeleçam um espaço de tempo para os empregados e ofereçam treinamentos que os motivem. Independente do setor ou da área de atuação, se uma corporação possui funcionários mais motivados, competentes e com alta produtividade, ela com certeza vai se destacar. Por isso é importante mostrar a esse colaborador o quanto ele é reconhecido.

- Elaboração de um plano anual de programação para realização de mais cursos. Funcionários que recebem treinamento sentem que a empresa se preocupa com seu crescimento.

- Conscientizar que para alcançar a excelência na gestão de conhecimento é necessário que os gestores de capital humano entendam seu propósito, utilizem de maneira correta as ferramentas de educação corporativa, ofereçam oportunidades de crescimento e desenvolvimento em troca de comprometimento com os objetivos propostos pela organização. Algumas organizações consideram os colaboradores como somente um recurso, enquanto que outras os reconhecem como talentos, com necessidades prementes a serem incentivadas e desenvolvidas. Portanto, liderança pode ser entendida como uma forma de influenciar pessoas, deve também despertar motivação e levar à mudança.

Uma dificuldade encontrada na realização da pesquisa foi que nem todos justificaram sua resposta na pergunta em relação aos benefícios, sendo duas pessoas que disseram que a escola corporativa da Caesb não tem benefícios, contudo, não foi possível identificar quem respondeu e qual o motivo da resposta. Sugere-se investigar os fatores que levaram a essa resposta negativa.

Outra recomendação para trabalhos futuros consiste em um estudo do problema encontrado no aprimoramento da Gestão por competências na Caesb.

Este estudo se faz importante como tentativa de garantir que tais contribuições sejam favoráveis às necessidades de atualizações e melhoramentos contínuos pelas empresas que usam ou pretendem usar de métodos de Educação Corporativa de modo regularizado, porém flexíveis às adaptações necessárias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRANCO, Alessandra Rosa. **O Perfil das universidades corporativas no Brasil**. Revista de Administração Mackenzie, v. 7, n. 4, 2008.

CAESB. **Caderno Escola Corporativa Caesb**. Ano IV, Nº 3 – Junho 2006.

_____. **Educação Corporativa**. 2017. Disponível em: <https://www.caesb.df.gov.br/escola-corporativa/escola-corporativa-eco-2.html>. Acessado em: 26/10/2017, às 14:20 hs.

CARMEN, Maria S. **Educação Corporativa**. n. 30, 2008. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/tecnologia/educacao-corporativa/23397/>. Acessado em: 20/10/2016 às 00:17 hs.

CASTRO, Anna Carolina; VALENTE, Geilsa Soraia Cavalcanti; HUDIK, Yara. **A educação corporativa como vantagem competitiva sustentável para as empresas na atualidade**. Revista Augustus, v. 16, n. 32, 2012.

CORDEIRO, Catiane Santos. **Educação corporativa: o T&D como ferramenta para o alcance do sucesso organizacional**. 2010. Disponível em: <http://www.fabelnet.com.br/portal/images/ensinagem/volume-2/EDUCACAO-CORPORATIVA.pdf>. Acessado em: 23/02/2017 as 10:49 hs.

EBOLI, Marisa. Educação corporativa no Brasil. **Mitos e verdades**. São Paulo: Gente, 2004.

_____. **Fundamentos, evolução e implantação de projetos**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

LOPEZ, Márcia Vinhoto. **Educação Corporativa: vantagens e benefícios**. 2016, v. 25. Disponível em: <http://blogrh.com.br/educacao-corporativa/>. Acessado em: 28/10/2016 às 02:10 hs.

MENDONÇA, Bruno. **Educação Corporativa nas Empresas**. 2016. Disponível em: <http://www.edools.com/educacao-corporativa-nas-empresas/>. Acessado em: 27/10/2016 às 23:30 hs.

OLIVEIRA, Lais Pereira. **Gestão do conhecimento na Universidade Corporativa Banco do Brasil**. 2014. 201 f., il. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

PEREIRA, Marcos Antônio. Educação Corporativa: **A Utilização das Novas Tecnologias em Busca da Qualidade Profissional**. Disponível em: http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/t206498.pdf. 2010. Acessado em: 01/11/2016 às 21:00 hs.

Análise dos benefícios e contribuições da escola corporativa da empresa Caesb

REIS, Germano Glufke. SILVA, Leilianne Michelle Trindade da. EBOLI, Marisa Pereira. **A prática reflexiva e suas contribuições para a educação corporativa**. REGE Revista de Gestão, v. 17, n. 4, p. 403-419, 2010.

SALES, Rosemary Bom Conselho. **Gestão do conhecimento como vantagem competitiva: o surgimento das universidades corporativas**. Florianópolis, 2002.

SANTOS, Antonio Raimundo dos. **Gestão do conhecimento: uma experiência para o sucesso empresarial**. Champagnat, 2001.

SANTOS, Mercya Rozzana Carvalho; SILVA, Carlos Eduardo. **UNIVERSIDADES CORPORATIVAS COMO VANTAGEM COMPETITIVA NA ERA DO CONHECIMENTO**. Revista Brasileira de Administração Científica, Aquidabã, v.2, n.1, junho, 2011.

SILVA, Sergio Luis da. **Gestão do conhecimento: uma revisão crítica orientada pela abordagem da criação do conhecimento**. Ci. Inf., Brasília, v. 33, n. 2, p. 143-151, ago. 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-19652004000200015&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 07 mar. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-19652004000200015>.

VIEIRA, Fábio Henrique Antunes; FRANCISCO, Antonio Carlos de. **Etapas da implementação da educação corporativa e seus impactos em empresas brasileiras: um estudo multicaso**. Prod., São Paulo, v. 22, n. 2, p. 296-308, abr. 2012. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132012000200010&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 06 mar. 2017. Epub 12-Abr-2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-65132012005000018>.

ZANGISKI, Marlene Aparecida da Silva Gonçalves; LIMA, Edson Pinheiro de; COSTA, Sérgio Eduardo Gouvêa da. **Aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências: uma síntese a partir da gestão do conhecimento**. Revista Produto & Produção, vol. 10, n. 1, p. 54 - 74, fev. 2009.