

**FACULDADE INTEGRADA DE SANTA MARIA – FISMA**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**ANAIS DO "V SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO: SUCESSOS E  
FRACASSOS EM TEMPOS DE CRISE"**

**EDIÇÃO: Ano I - Número 1 - Junho de 2015**

**10 e 11 de junho de 2015**

**Santa Maria – RS – Brasil**

**2015**

**FACULDADE INTEGRADA DE SANTA MARIA – FISMA**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**ANAIS DO "V SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO: SUCESSOS E FRACASSOS**  
**EM TEMPOS DE CRISE"**  
**10 e 11 de junho de 2015 – Santa Maria / RS / Brasil**

**EXPEDIENTE**

Diretor Geral: Prof. Dr. Ailo Valmir Saccol

Vice-Diretor: Prof. Ms. Marcos Juliano Hübner

Diretor Acadêmico: Prof. Ms. Silsomar Adaime

Gestora Acadêmica: Prof. Dr.<sup>a</sup> Maria Isabel Aude

Coordenadora do Curso: Prof.<sup>a</sup> Ms. Camila Borges Fialho

**CONTATO**

FISMA - Faculdade Integrada de Santa Maria Cidade: Santa Maria - RS

Localização: Rua José do Patrocínio, 26

Fone: (xx) 55 3025-9725 Fax: (xx) 55 3025-9701

Cep: 97010-260

Email FISMA: [antedimento@fisma.com.br](mailto:antedimento@fisma.com.br)

Email Comissão Científica: [simposio.adm@fisma.com.br](mailto:simposio.adm@fisma.com.br)

**FACULDADE INTEGRADA DE SANTA MARIA – FISMA**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**ANAIS DO "V SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO: SUCESSOS E FRACASSOS**  
**EM TEMPOS DE CRISE"**  
**10 e 11 de junho de 2015 – Santa Maria / RS / Brasil**

**CORPO EDITORIAL**

Prof.<sup>a</sup> Ms. Stefania Tonin

Prof. Ms. Herton Caminha Goerch

Prof.<sup>a</sup> Ms. Camila Borges Fialho

Prof. Ms. Samuel Ferreira de Mello

Prof.<sup>a</sup> Ms. Maurício T. Kaminski

**FACULDADE INTEGRADA DE SANTA MARIA – FISMA**  
**CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**  
**ANAIS DO "V SIMPÓSIO DE ADMINISTRAÇÃO: SUCESSOS E FRACASSOS**  
**EM TEMPOS DE CRISE"**  
**10 e 11 de junho de 2015 – Santa Maria / RS / Brasil**

**RESUMO DOS TRABALHOS APRESENTADOS**

**ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS**

**1- AÇÕES RELACIONADAS AO ENADE: UM ESTUDO DE CASO EM  
UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR DO SUL DO  
BRASIL**

Sabrina Lima Figueira Goularte<sup>1</sup>  
Kalú Soraia Schwaab<sup>2</sup>  
Rafaela Rios<sup>3</sup>  
Luiz Carlos de Campos Sant' Anna<sup>4</sup>  
Thiago Rocha Del Nero<sup>5</sup>  
Joice Martins Cabral<sup>6</sup>

Área Temática: Gestão de Pessoas.

O Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior (SINAES) foi instituído em 2004, a fim de avaliar o desempenho das instituições de ensino superior. O Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) faz parte deste processo avaliativo e é um dos indicadores de qualidade gerados pelo SINAES. Para Griboski (2012) a apropriação dos indicadores de avaliação como referenciais da gestão possibilitam dar transparência e visibilidade das ações educacionais no sentido da prestação de contas á sociedade e da institucionalização da política de avaliação. Nesse contexto, essa pesquisa tem como objetivo investigar as ações realizadas pelas coordenações de curso antes e após a aplicação do exame, que possam ter afetado o desempenho dos estudantes no ENADE. Busca-se também verificar se as ações de preparação dos alunos para o exame se refletem nos indicadores obtidos por meio da análise de resultados.

<sup>1</sup> Graduanda em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: Sabrina.l.goulart@gmail.com

<sup>2</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: kaluschwaab@gmail.com.

<sup>3</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: rrios.sm@gmail.com.

<sup>4</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração. E-mail: csan@santanaeducacionl.com.br

<sup>5</sup> Graduando em Administração da Universidade Federal de Santa. E-mail: thiagordn.sm@gmail.com

<sup>6</sup> Graduanda em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: Joice\_cabral@live.com

O estudo de caso foi realizado em uma instituição federal de ensino superior localizada na região sul do país. Para atender ao objetivo, selecionou-se um dos cursos com a maior nota no ENADE e um dos cursos de graduação com menor nota no ENADE, nesta instituição. A partir disto, foi realizada entrevista com os coordenadores dos cursos selecionados e com alunos que participaram do processo, confrontando-se os resultados. Preliminarmente, contudo, foi realizado levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa tem, portanto, caráter qualitativo e descritivo. Para preservar a identidade desta instituição federal de ensino superior (IFE), esta foi identificada, neste trabalho com “instituição A”. Esta IFE foi criada por lei 2008, mas entrou em funcionamento a partir de 2006, sendo, portanto muito recente. Com resultado, concluiu-se que uma multiplicidade de fatores interfere: fatores relacionados aos docentes, fatores relacionados aos discentes, e fatores relacionados á IES (Instituição de ensino superior), os quais foram assim sistematizados, tendo a gestão um papel central nesse processo, devendo adotar uma posição de protagonista e articulação no desempenho. A partir da análise das entrevistas, ficou clara a interferência dos fatores relacionados aos docentes, fatores relacionados aos discentes, e fatores relacionados á IES. Certamente há de se considerar a natureza diferenciada dos cursos analisados, contudo, fica evidente que alguns fatores fazem/ fizeram diferença no desempenho dos estudantes no exame: comprometimento e perfil dos alunos professores e gestores; perfil dos alunos em termos de preparação antes e ingressar na universidade, os alunos que ingressam mais preparados contribuem para melhores resultados no exame. A realização de ações de preparação para prova, como um trabalho de motivação para os alunos, a divulgação das informações em geral da importância do exame influenciaram nos resultados obtidos nos cursos estudados. Alguns fatores que foram atribuídos pelos entrevistados como fatores responsáveis pelos resultados obtidos, relataram, entre outros, questões da infraestrutura da universidade e perfil dos docentes.

### **Referências**

GRIBOSKI MAFFINI CLAUDIA, Professora da Universidade de Brasília (UnB).  
Doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Educação da UnB. Vice-coordenadora do Grupo de Pesquisa e Estudos sobre Avaliação da Educação Superior (Gepaes/UnB).  
Diretora de Avaliação da Educação Superior do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep).

## **2- AS CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE IDEIAS E SUGESTÕES PARA A INOVAÇÃO NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

Ana Paula Lima Volz\*, Paula Aparecida Difante Marafiga\*\*

Orientador (a): Adaiane Baccin\*\*\*

Área Temática: Gestão de Pessoas

Na procura de qualidade de produtos e serviços oferecidos a clientes, aumento de produtividade, redução de custo, e o objetivo principal aumento dos lucros, temos alguns estudos na área de gestão de pessoas e de comportamento organizacional que busca efetivamente formas de identificar os talentos existentes dentro das organizações. No presente trabalho busca-se apresentar o programa de ideias e sugestões como contribuinte da inovação contínua no ambiente dentro das organizações, através dessa estratégia onde os funcionários possam expressar suas opiniões, críticas e sugestões quanto ao trabalho em geral.

Desse modo, o trabalho tem como objetivo geral: apresentar as principais contribuições do programa de ideias para o ambiente organizacional. Os objetivos específicos são: explicar como funciona o programa de ideias e informar as contribuições do programa de ideias para as organizações.

Trata-se de uma pesquisa exploratória quanto a seus objetivos, pois proporciona uma melhor familiaridade com o assunto explorado sendo também bibliográfica quanto a sua modalidade para isso buscou-se livros e artigos científicos da área afim. Os resultados foram analisados de forma qualitativa.

O ambiente organizacional necessita de práticas estratégicas para a busca de inovações. O desenvolvimento dos Programas de Sugestões de estímulos que geram ideias permite às empresas criar novos produtos, novos processos ou novos serviços e aumentar seus lucros.

“As ideias constituem um dos principais insumos dos processos de inovação de qualquer tipo. Com efeito, inovação pode ser entendida como um processo pelo qual as ideias portadoras de novidades se tornam realidades”. (BARBIERI; ALVARES, 2005, p.02).

\*Acadêmica do 10º semestre do curso de graduação em psicologia da Instituição FISMA- [paulacacequi@bol.com.br](mailto:paulacacequi@bol.com.br) ;

\*\* Psicóloga formada pela Instituição FISMA- [Paula\\_difante@hotmail.com](mailto:Paula_difante@hotmail.com)

\*\*\* Psicóloga docente da Instituição FISMA- [adaianebaccin@fisma.com.br](mailto:adaianebaccin@fisma.com.br)

Assim, a organização visualiza seus colaboradores como pessoas capazes de aprender e participar efetivamente de decisões, que venham agregar valor à mesma, ao seu produto ou serviços oferecido aos clientes. Segundo Chiavenato (2005), essas organizações valorizam seus colaboradores como sendo talentos humanos, capazes de criar, serem flexíveis, participativos e perceber o que está acontecendo ao redor em seu ambiente de trabalho e não somente pessoas que estão vinculadas às organizações em troca de um salário. Devido à importância dos programas de ideias e sugestões para o desenvolvimento e inovação do ambiente organizacional, conclui-se que para uma maior efetivação dessas melhorias é necessário que outros estudos científicos sejam realizados. Pois é notória a escassez de pesquisas nesta área. Segundo Chiavenato (2005), o desenho de um programa de ideias e sugestões é: geralmente planejado para solicitar, estimular, avaliar, e implementar sugestões oferecidas pelos colaboradores e recompensar aqueles que forneçam ideias que tenham aplicações práticas e gerem resultados para organização.

### **Referências**

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**: Segunda Edição, Totalmente Revisada e Atualizada. 2ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

BARBIERI, José Carlos; ALVARES, Antonio Carlos Teixeira, **O retorno dos sistemas de sugestão: abordagens, objetivos e um estudo de caso**. *Rev. adm. contemp.* [online]. 2011, vol.15, n.1, pp. 173-175. ISSN 1415-6555. Acesso em: 25/05/15 <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552011000100011>.

### **3- A UTILIZAÇÃO DE TESTES PSICOLÓGICOS COMO FERRAMENTA PARA A BUSCA DE EXCELÊNCIA NOS PROCESSOS SELETIVOS DAS EMPRESAS.**

Adaiane Amélia Baccin\*  
Ana Paula Lima Volz\*\*

Área Temática: Gestão de Pessoas

A identificação de Talentos têm sido um dos desafios das empresas na atualidade, tendo em vista serem as pessoas o grande diferencial competitivo, em especial em fases de crise para diversas organizações. Neste sentido, busca-se a seleção de pessoas com a utilização de testes psicológicos para melhor traçar o perfil dos candidatos participantes de forma mais objetiva e com menor índices de falhas neste processo, o que resulta na identificação de características tanto cognitivas quanto de personalidade que são essenciais para um processo seletivo com qualidade e que resulte em aumento da produtividade e economia para as empresas. A Seleção de pessoas busca selecionar aquelas pessoas que possuem características que a organização está a procura. Para CHIAVENATO “(...) funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização”. (2010 p. 133). Designa-se teste psicológico método de avaliação privativo do psicólogo. Para ser considerado um teste psicológico, o instrumento deve ser construído de acordo com os princípios reconhecidos pela comunidade científica, especialmente os desenvolvidos pela psicometria (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2001).

Desse modo, o objetivo geral do estudo é: expor a importância da utilização de testes psicológicos na seleção de pessoal. Os objetivos específicos são: demonstrar os principais diferenciais das seleções realizadas com a aplicação de testes psicológicos e informar as contribuições do uso de testes psicológicos na seleção de pessoas para as organizações. Trata-se de uma pesquisa exploratória quanto a seus objetivos, pois proporciona uma melhor familiaridade com o assunto explorado sendo também bibliográfica quanto a sua modalidade para isso buscaram-se livros e artigos científicos da área afim. Os resultados foram analisados de forma qualitativa.

\* Psicóloga docente da Instituição FISMA- [adaiane.baccin@fisma.com.br](mailto:adaiane.baccin@fisma.com.br)

\*\*Acadêmica do 10º semestre do curso de graduação em psicologia da Instituição FISMA- [paulacacequi@bol.com.br](mailto:paulacacequi@bol.com.br) ;



O papel do psicólogo nas organizações é o de um profissional que desenvolve estratégias para melhorar o ambiente de trabalho em geral. “Os psicólogos organizacionais executam diferentes tipos de trabalhos em uma enorme variedade de ambientes.” (SPECTOR 2010 p.8). Os testes psicológicos têm sido utilizados, juntamente com demais informações obtidas e organizadas pelo psicólogo, como instrumentos na concepção do problema estudado e como facilitadores da tomada de decisão. (Manfredini ; Argimon, 2010). Diante das discussões, torna-se importante destacar os testes como recursos para conhecer as pessoas e suas aptidões, eles são percebidos como grandes instrumentos de avaliação, que contribuem no entendimento do ser humano e para obter sucesso na seleção de pessoal, a qual pode ser uma boa forma de driblar a crise.

### **Referências**

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas** 3.ed., Rio de Janeiro : campus, 2010, p.103-166.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (2001). CFP aprova duas novas resoluções. **Jornal do Federal**, 5. . REVISTA GRIFOS - n. 28 - junho/2010.

MANFREDINI, Vanessa Irani; ARGIMON, Iracema de Lima. **O uso de testes psicológicos: a importância da formação profissional**. REVISTA GRIFOS - n. 28 - junho/2010.

SPECTOR, P.Introdução.In **Psicologia nas Organizações**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. PP 3-31.

#### **4- ESTABELECIMENTO DE VÍNCULOS DE COMPROMETIMENTO E ENTRINCHEIRAMENTO ORGANIZACIONAIS: UMA RELAÇÃO COM O MODELO DE GESTÃO DE PESSOAS *AGENCY-COMMUNITY***

Rogério Castro Destêro e Silva<sup>1</sup>  
Gean Carlos Tomazzoni<sup>2</sup>  
Andressa Schaurich dos Santos<sup>3</sup>  
Bruna de Vargas Bianchim<sup>4</sup>  
Vânia Medianeira Flores Costa<sup>5</sup>

Área Temática: Gestão de Pessoas

O presente estudo tem por objetivo comparar a percepção dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) e da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) quanto ao modelo de gestão de pessoas *agency-community* e sua relação com os vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional. O referencial teórico fundamentou-se no resgate histórico e nas perspectivas do modelo de gestão de pessoas *agency-community* e dos vínculos de comprometimento e entrincheiramento do indivíduo com a organização. O estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva de abordagem metodológica quantitativa. A amostra da pesquisa foi de duzentos e quarenta e dois servidores técnico-administrativos da UFSM e cento e trinta e nove da UFMA, aos quais foi aplicado um questionário elaborado a partir dos modelos de avaliação de comprometimento e entrincheiramento organizacionais, proposto por Bastos et al. (2008), e de gestão de pessoas *agency-community*, elaborado por Rousseau e Arthur (1999). Para análise dos dados realizaram-se técnicas de estatísticas descritivas para investigar a exatidão da entrada dos dados, o tamanho e a descrição da amostra, bem como a distribuição das variáveis e relação entre os construtos e as suas dimensões. Os resultados permitiram identificar comprometimento afetivo alto para as duas instituições, instrumental alto para a UFMA e médio para a UFSM, normativo médio para UFMA e baixo para UFSM.

<sup>1</sup>Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: [rogeriodesterro@hotmail.com](mailto:rogeriodesterro@hotmail.com)

<sup>2</sup> Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). e-mail: [gean.tomazzoni@mail.ufsm.br](mailto:gean.tomazzoni@mail.ufsm.br)

<sup>3</sup>Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. E-mail: [dessaschaurich@gmail.com](mailto:dessaschaurich@gmail.com)

<sup>4</sup>Acadêmica do Curso de Administração da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), 5º semestre. e-mail: [bruna.bianchim@gmail.com](mailto:bruna.bianchim@gmail.com)

<sup>5</sup>Professora Adjunta do Departamento de Ciências Administrativas da UFSM. Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). e-mail: [vania.costa@ufsm.br](mailto:vania.costa@ufsm.br)

O entrincheiramento apresentou um ajustamento à posição social alto para a UFMA e médio para a UFSM; limitação de alternativas médias para as duas instituições, e arranjos burocráticos impessoais alto para a UFMA e médio para a UFSM. Identificaram-se modelos *community* alto e *agency* médio para as duas instituições. Foram encontrados, com relação aos dados sócio-demográficos, comprometimento afetivo, entrincheiramento e noção *community* alto e noção *agency* média nas duas instituições entre os servidores acima dos 46 anos; correlações positivas quando relacionadas as dimensões do comprometimento, e as bases do entrincheiramento; correlações positivas entre o modelo de gestão de pessoas *community* com o comprometimento instrumental na UFMA e afetivo na UFSM. Referente ao modelo *agency*, o relacionamento, na UFMA, foi negativo, e, na UFSM, apresentou correlações positivas comprometimento normativo, entrincheiramento ajustamento à posição social e limitação de alternativas. Quanto ao entrincheiramento, o modelo *community* apresentou todas as correlações positivas fracas, na UFMA, e ausência total de relacionamento na UFSM. O modelo *agency* apresentou uma correlação negativa com o entrincheiramento ajustamentos à posição social na UFMA; já na UFSM, apresentou relações positivas com a limitação de alternativas, ajustamento à posição social e ausência de relacionamento com os arranjos burocráticos impessoais. Os resultados mostram que a base predominante dos colaboradores é a afetiva, seguida da instrumental, uma vez que os funcionários percebem a existência de práticas *community* nas ações de gestão da organização. Como contribuição, este trabalho deixa, além do comparativo, uma ampla revisão de trabalhos publicados no país e no exterior e contribui para a compreensão da importância da adoção de novos modelos de gestão de pessoas que considerem o alinhamento entre o individual e o coletivo.

### **Referências:**

BASTOS, A. V. B.; GRANGEIRO, R. R. Modelo de gestão de pessoas *agency-community*. In: ROUSSEAU, D. M.; ARTHUR, M. B. Building *agency* and *community* in the new economic era. **Organizational Dynamics**, Spring, v. 27, n. 4, p. 7-18, 1999.

## 5- OS BOMBEIROS E A RELAÇÃO COM O ESTRESSE OCUPACIONAL

Josane Marques Falcão<sup>1</sup>  
Sabrina Lima Figueira Goularte<sup>2</sup>  
Bruna de Vargas Bianchin<sup>3</sup>  
Damiana Machado de Almeida<sup>4</sup>

Área Temática: Gestão de Pessoas.

Um dos principais motivos pelo aumento no número de pesquisas sobre estresse é o seu impacto negativo sobre a saúde e o bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, sobre a produtividade e o funcionamento da organização (PASCHOAL; TAMAYO, 2004). O estresse é consequência de agentes externos, e de componentes internos, cognitivos e emocionais, que determinam a intensidade do estressor do evento em questão. A simples presença de eventos não é suficiente para se constituir como estressor. Para que isso ocorra, é preciso que o indivíduo perceba e avalie como tal, e, sendo assim, os fatores cognitivos têm papel fundamental visto que o determinante são as respostas do indivíduo aos estímulos potencialmente estressores (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Nesse contexto encontra-se o bombeiro que possui sentido de heroísmo e salvação, sendo uma profissão que exige esforço físico, emocional, psicológico e social. “Eles estão envolvidos diariamente entre o amor e sofrimento, o medo e a coragem, a alegria e a tristeza, ora lutando pela sobrevivência e ora frustrados por um falecimento” (AGUIAR; CASTRO, 2011, p. 2). Sendo assim, este estudo tem como objetivo geral: identificar o nível de estresse ocupacional entre os bombeiros da cidade de Santa Maria/RS. Trata-se de uma pesquisa de natureza descritiva, com abordagem quantitativa, e para a coleta dos dados se fez uso de uma *survey*. A amostra foi constituída de 33 bombeiros que atuam no 4º Comando Regional de Bombeiros. O instrumento utilizado foi constituído por 32 questões, sendo 9 referentes aos dados pessoais e ocupacionais, e 23 relacionados à Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004). Cada um dos 23 itens é composto por uma escala Likert de cinco pontos: 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). De posse das somas dos escores, estas foram padronizadas numa escala de 0 a 100%, e classificados em três

---

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Administração na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: josanealcao@hotmail.com, 5º semestre.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso de Administração na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), 5º semestre.

<sup>3</sup> Acadêmica do Curso de Administração na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), 5º semestre.

<sup>4</sup> Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

categorias distintas que representam a intensidade de estresse nos bombeiros pesquisados: baixo (0 a 33,33%), moderado (33,34% a 66,66%) e alto (66,67% a 100%). Os resultados apontam que a maioria (63,64%) dos bombeiros pesquisados apresenta intensidade moderada de estresse ocupacional. Esse resultado vai ao encontro do achado na pesquisa de Marques (2012) no qual pesquisou os bombeiros em uma cidade da grande São Paulo e também identificou intensidade moderada de estresse. Conclui-se que os resultados são preocupantes visto que, caso não sejam realizadas intervenções para minimizar tal índice, o mesmo pode vir a se intensificar atingindo intensidade alta. Sugere-se que sejam realizadas intervenções visando prevenir e minimizar tal resultado, através de ações de orientação no processo de formação ao ingressar na corporação, com foco na auto eficácia e no desenvolvimento de habilidades de enfrentamento. Essas ações aliadas a programas de prevenção abordando as causas e as consequências decorrentes do estresse ocupacional.

## **REFERÊNCIAS**

AGUIAR, R. M. P. ; CASTRO, P. F. . A dinâmica do estresse observado em policiais bombeiros. In: II CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE PSICOLOGIA DA SAÚDE E I CONGRESSO IBERO-AMERICANO DE PSICOLOGIA DA SAÚDE, 2011, São Bernardo do Campo. **Anais...** São Bernardo do Campo: Associação Brasileira de Psicologia da Saúde, 2011. P. 1-24.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress. Appraisal, and coping.** Nova York: Springer, 1984.

MARQUES, G. M. **Stress e enfrentamento em uma equipe de bombeiros.** 2012. 200f. Tese (Doutorado em Ciências) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. **Estudos de psicologia**, v. 9, n. 1, p. 45-52, 2004.

## **ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO FINANCEIRA**

### **6- FINANÇAS PESSOAIS: COMO ACADÊMICOS DE ENSINO SUPERIOR GERENCIAM SUAS FINANÇAS**

\*Eliane da Silva Laila

\*\*Eliane Tavares dos Passos

\*\*\*Camila Borges Fialho

Área Temática: Gestão Financeira

Devido a uma parcela significativa de novos alunos ingressando em cursos superiores através de inúmeros incentivos do governo e do confronto com disciplinas que nos remetem a fazer uma análise do nosso próprio comportamento financeiro, viu-se a necessidade de um estudo a respeito. O artigo que segue, vislumbra fazer uma análise de como os acadêmicos de diferentes áreas de atuação gerenciam seus recursos financeiros e com isso verificar as possíveis influências da área de formação acadêmica no comportamento financeiro dos estudantes. Visto que como afirma (GITMAN, 2004, p.34), “podemos definir finanças como a arte e a ciência da gestão do dinheiro”.

Para alcançar o objetivo da pesquisa foi levantado o perfil da amostra analisada, assim como a origem de seus recursos financeiros e se estes possuem o hábito de manter reservas financeiras. A metodologia utilizada foi estudo de caso descritivo / quantitativo com aplicação de um questionário com perguntas fechadas nos cursos de graduação de Administração, Psicologia e Enfermagem da instituição de ensino Faculdade Integrada de Santa Maria. Pois como afirma (GIL, 1999, p.81), “pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Através da pesquisa com a amostra de 90 pessoas, sendo 30 de cada curso pode-se chegar aos seguintes resultados: Quanto ao perfil da amostra a grande maioria é mulheres numa faixa etária superior a 30 anos, solteiras, sem filhos e que residem em moradia própria com familiares.

\*Acadêmica da Faculdade Integrada de Santa Maria E-mail: lila.sm@hotmail.com

\*\*Acadêmica da Faculdade Integrada de Santa Maria E-mail: eliane\_tavares84@hotmail.com

\*\*\*Docente da Faculdade Integrada de Santa Maria E-mail: camila.fialho@fisma.com.br

Seus recursos advém de emprego com carteira assinada com renda de 2 à 3 salários mínimos e que seus recursos são inferiores aos seus gastos, sendo assim raramente conseguem poupar dinheiro, ou seja, manter reservas financeiras. Através deste perfil predominante, supõe-se que indivíduos do sexo feminino, com certo grau de maturidade estão assumindo a predominância na administração das responsabilidades familiares e investindo em educação, antes de constitui uma família com filhos, conclusão essa evidenciada até mesmo pelo fato de a população ou ser bem jovem de 20 a 25 anos que ainda residem com os pais e não possuem grandes preocupações em contribuir com a renda familiar, ou serem adultos jovens acima dos 30 anos como já citado, que residem com a família, mas possuem responsabilidades maiores.

Em uma análise geral percebe-se que os acadêmicos de administração são os que possuem um melhor planejamento de seus recursos financeiros, mas o estudo deveria ser mais aprofundado para poder afirmar que isso deve-se a formação acadêmica, pois os indicadores utilizados não foram suficientes para possibilitar esta afirmativa. Acreditamos que o tema suporta maiores aprofundamentos ampliando o campo de pesquisa para diferentes cursos em diferentes instituições. Contudo a pesquisa pode ser aprofundada devido a importância de uma visão mais geral, contribuindo com outras áreas além das que foram abordadas no trabalho.

## **REFERÊNCIAS**

GIL, Antônio Carlos, **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GITMAN, Lawrence J. **Princípios de administração financeira**. 10<sup>a</sup> ed. São Paulo: Pearson, 2004.