

REVISTA PÓS GRADUAÇÃO

17ª EDIÇÃO | DEZEMBRO 2024

Artigos: ENTREVISTA COM A PROFESSORA NEUZI SCHOTTEN SOBRE LIDERANÇA FEMININA: UMA TRAJETÓRIA DE SUCESSO; ENSAIO SOBRE DESAFIOS DA DIVERSIDADE; CRIMES SEXUAIS: DIREITO PENAL E VITIMOLOGIA; A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO RECONHECIMENTO DE DIREITOS DURANTE A REVOLUÇÃO FRANCESA; O ENSINO DE ARTE E O PENSAMENTO CRÍTICO SOBRE A FIGURA FEMININA NA CONTEMPORANEIDADE; CORPO GORDO NA FOTOGRAFIA CONTEMPORÂNEA: UMA REFLEXÃO VISUAL SOBRE A DIVERSIDADE CORPORAL; INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: LÍDERES EFICAZES E EQUIPES PRODUTIVAS; A INTERFERÊNCIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO DA GESTÃO PÚBLICA; REVISÃO SOBRE O PAPEL DA LIDERANÇA NA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO; AQUISIÇÃO DE LIBRAS COMO PRIMEIRA LÍNGUA (L1) PARA SURDOS; LEGISLAÇÃO E RELAÇÕES ÉTNICO-RACIAIS NO BRASIL: CONQUISTAS, LIMITES E PERSPECTIVA; SUBJETIVIDADES DO ALIMENTO NA IDENTIDADE DO SER VEGETARIANO.



UNIASSELVI

Construa sua própria história.



**Propriedade do Centro Universitário Leonardo da Vinci
FICHA CATALOGRÁFICA**

Centro Universitário Leonardo da Vinci - UNIASSELVI

Revista UNIASSELVI-PÓS: Ética Profissional - Centro Universitário Leonardo da Vinci (Grupo UNIASSELVI). - Indaial: UNIASSELVI, 2024.

85p. : il. col.

Periodicidade: Semestral.

ISSN: 2317-5966

1. Ensino superior. I. Centro Universitário Leonardo da Vinci - UNIASSELVI.
II. Programa de Pós-Graduação EAD.

CDD 378.005



CENTRO UNIVERSITÁRIO LEONARDO DA VINCI
Rua Doutor Pedrinho, 79 – Shopping Vitória Régia
– Rio Morto, Indaial /SC 89082-262
Fone: (47) 3281-9000
e-mail: pedagogico-posead@uniasselvi.com.br

REVISTA UNIASSELVI-PÓS



EXPEDIENTE EDITORIAL

Reitora do Centro Universitário
Leonardo da Vinci
Neuzi Schotten

Presidente do Conselho Editorial:
Jairo Martins

Vice-Presidente de Pós-Graduação:
Tiago Stachon

Membros do Conselho Editorial:
Prof.^a Elys Regina Zils
Prof.^a Fernanda Ludmilla Leles
Manso
Prof.^a Kelly Kreidlow
Prof.^a Natana Martins Alves Ferneda
Prof.^a Tania Regina Wecker
Prof.^a Sara Talitiane Viana Machado
Leandro De Lima
Prof. Jairo Martins
Prof. Gildo Peixer
Prof.^a Celia Pereira da Silva Lima
Prof.^a Jessica Aline da Costa

Editor-chefe:
Elys Regina Zils

Diagramação:
Equipe Produção de Materiais

CENTRO UNIVERSITÁRIO LEONARDO DA VINCI

Rua Doutor Pedrinho, 79 – Shopping
Vitória Régia – Rio Morto, Indaial /SC
89082-262
Fone: (47) 3281-9000
e-mail: pedagogico-posead@unias-
selvi.com.br

APRESENTAÇÃO

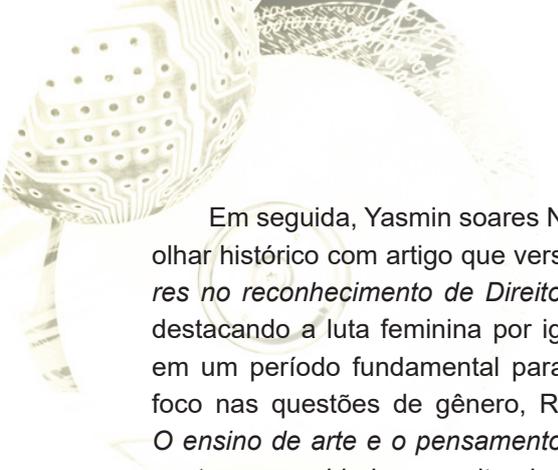
A UNIASSELVI, por meio do seu Programa de Pós-Graduação Lato Sensu, apresenta a 17ª edição da Revista UNIASSELVI-Pós. Esta edição é dedicada à tríade temática “Subjetividade, Identidade e Alteridade”, temas de extrema relevância no contexto contemporâneo. A proposta central é acolher contribuições que discutam como essas noções interagem e se transformam em meio às mudanças políticas, culturais e econômicas que impactam nossas sociedades.

As ciências humanas, como Psicologia, Sociologia e Antropologia têm uma longa tradição em refletir sobre a construção do sujeito, seja como indivíduo ou enquanto membro de uma coletividade. No entanto, a contemporaneidade traz novos desafios a esses campos de estudo, sobretudo diante da aceleração das tecnologias de comunicação e do processo de globalização. A modernidade nasce da preocupação com a identidade e, neste século, essas discussões assumem uma nova urgência. O impacto da globalização, ao mesmo tempo em que homogeneiza certos aspectos culturais, acentua diferenças e desigualdades, criando novas dinâmicas sociais que desafiam as formas tradicionais de entender o sujeito.

Nesta edição, convidamos os leitores a refletirem sobre o processo de construção da identidade pessoal e social, observando como o indivíduo se molda e é moldado pelas culturas e relações em que está inserido. A identidade, aqui, é abordada como um conceito dinâmico, constantemente em transformação, em parte devido à alteridade – o “outro” que, ao se diferenciar de nós, ajudamos a compreender a nossa própria subjetividade. A alteridade não é uma ameaça, mas uma oportunidade de reflexão sobre nossa própria condição humana, reforçando que a consciência e a identidade se constroem na relação com o outro.

Por fim, a articulação entre identidade e alteridade é central para se compreender a pluralidade de experiências humanas no mundo globalizado. As diferentes culturas e grupos sociais trazem consigo uma diversidade de perspectivas que, ao mesmo tempo em que singularizam as experiências individuais, permitem a criação de um espaço coletivo de significados e valores.

Iniciamos com uma entrevista especial com a Prof.^a Neuzi Schotten, atual Reitora do Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI. Na sequência, nossa tutora interna de Direito, Natana Martins Alves Ferneda, compartilha algumas reflexões sobre desafios da diversidade. Dando continuidade, Ingrid Monteiro da Cruz de Abreu, em seu artigo *Crimes sexuais: Direito Penal e vitimologia*, explora as recentes mudanças legislativas no Brasil em relação aos crimes contra a dignidade sexual, proporcionando uma reflexão crítica sobre os avanços e os desafios ainda existentes na proteção das vítimas.



Em seguida, Yasmin soares Nascimento Marques nos leva a um olhar histórico com artigo que versa sobre *A participação das mulheres no reconhecimento de Direitos durante a Revolução Francesa*, destacando a luta feminina por igualdade e a conquista de direitos em um período fundamental para a história moderna. Mantendo o foco nas questões de gênero, Romielle Evangelista contribui com *O ensino de arte e o pensamento crítico sobre a figura feminina na contemporaneidade*, ressaltando a importância de desenvolver a consciência estética e social dos estudantes, estimulando um pensamento crítico que promova maior engajamento social. Na sequência, Samuel Rodrigues de Lima aborda o tema da diversidade corporal a partir do artigo *Corpo gordo na fotografia contemporânea: uma reflexão visual sobre a diversidade corporal*.

Avançando para a área de gestão de pessoas, Karen Elizabeth Mariano apresenta o artigo *Inteligência emocional: líderes eficazes e equipes produtivas*, nele, ela discute como a inteligência emocional pode influenciar diretamente a eficácia da liderança e o sucesso das equipes. Antônio Ruan Souto dos Santos, com dois artigos consecutivos, aprofunda a discussão sobre gestão pública. Em *A interferência das relações interpessoais no ambiente de trabalho no âmbito da gestão pública*, ele aborda como as interações pessoais impactam a produtividade e o ambiente de trabalho, enquanto em *Revisão sobre o papel da liderança na gestão de pessoas no setor público* analisa o papel crucial da liderança nesse contexto.

Voltando nosso olhar para a inclusão e a linguagem, Maria Clara de Castro Isaac apresenta o artigo *Aquisição de Libras como primeira língua (L1) para surdos*, destacando a importância de valorizar a língua de sinais como elemento fundamental para a identidade da comunidade surda. O próximo artigo é de autoria de Hugo Victor Silva Santos, com o título *Legislação e relações étnico-raciais no Brasil: conquistas, limites e perspectivas*, no qual analisa a legislação brasileira sobre as relações étnico-raciais e seus impactos na educação, com foco na inclusão de grupos historicamente marginalizados, como afro-brasileiros, indígenas e ciganos. Por fim, Denise Preussler dos Santos fecha esta edição com o artigo *Subjetividades do alimento na identidade do ser vegetariano*, no artigo, ela discute como a alimentação reflete aspectos de identidade pessoal e social. Ademais, esta edição apresenta sugestões de leituras, filmes e séries.

Esses artigos, em conjunto, ilustram a riqueza e diversidade do tema central desta edição, e oferecem uma contribuição significativa para as discussões sobre a complexa relação entre o eu e o outro, a individualidade e o coletivo, destacando como a subjetividade humana é forjada em um contexto de pluralidade e constante negociação de sentidos. Esperamos que as reflexões aqui apresentadas não apenas ampliem o debate e inspirem novos olhares sobre o papel da identidade e da alteridade em nossa sociedade.

Boa leitura!

ÍNDICE

Dicas de Leitura **8**

Dicas de Filmes **10**

11

Entrevista

LIDERANÇA FEMININA: UMA TRAJETÓRIA DE SUCESSO

Entrevistadores: Tutoria Interna Pós

13

Ensaio

DESAFIOS DA DIVERSIDADE

Autora: Natana Martins Alves Ferneda

Artigo
**CRIMES SEXUAIS: DIREITO
PENAL E VITIMOLOGIA**

Autora: Ingrid Monteiro da Cruz de Abreu

15

Artigo
**A PARTICIPAÇÃO
DAS MULHERES NO
RECONHECIMENTO DE
DIREITOS DURANTE A
REVOLUÇÃO FRANCESA**

Autora: Yasmin Soares

Nascimento Marques

21

25

Artigo
**O ENSINO DE ARTE E O
PENSAMENTO CRÍTICO
SOBRE A FIGURA FEMININA
NA CONTEMPORANEIDADE**

Autor: Romielle Evangelista

33

Artigo
**CORPO GORDO
NA FOTOGRAFIA
CONTEMPORÂNEA: UMA
REFLEXÃO VISUAL SOBRE A
DIVERSIDADE CORPORAL**

Autor: Samuel Rodrigues de Lima

39

Artigo
**INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:
LÍDERES EFICAZES E
EQUIPES PRODUTIVAS**

Autora: Karen Elizabeth Mariano

49

Artigo
**A INTERFERÊNCIA DAS
RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO
AMBIENTE DE TRABALHO NO
ÂMBITO DA GESTÃO PÚBLICA**

Autor: Antônio Ruan Souto dos Santos

Artigo
**REVISÃO SOBRE O PAPEL DA
LIDERANÇA NA GESTÃO DE
PESSOAS NO SETOR PÚBLICO**

Autor: Antônio Ruan Souto dos Santos

59

Artigo
**AQUISIÇÃO DE LIBRAS
COMO PRIMEIRA LÍNGUA
(L1) PARA SURDOS**

Autora: Maria Clara de Castro Isaac

69

75

Artigo
**LEGISLAÇÃO E RELAÇÕES
ÉTNICO-RACIAIS NO
BRASIL: CONQUISTAS,
LIMITES E PERSPECTIVA**

Autor: Hugo Victor Silva Santos

79

Artigo
**SUBJETIVIDADES DO
ALIMENTO NA IDENTIDADE
DO SER VEGETARIANO**

Autora: Denise Preussler dos Santos

DICAS DE LEITURA



A IDENTIDADE CULTURAL NA PÓS-MODERNIDADE

Autor: Stuart Hall

Tradutores: Tomaz Tadeu da Silva e Guacira Lopes Louro

Ano: 2019 – 11. ed.

Editora: Lamparina

O propósito deste livro é explorar algumas questões sobre a identidade cultural na modernidade tardia e avaliar se existe mesmo essa “crise de identidade”, em que ela consiste e em que direção está indo. Ao desenvolver seus argumentos, Stuart Hall introduz certas complexidades e examina alguns aspectos contraditórios que a noção de “descentração” do sujeito, em sua forma mais simplificada, desconsidera.



TOTALIDADE E INFINITO

Autor: Emmanuel Levinas

Ano: 2017

Editora: Edições 70

O texto, que tem como tese central a ética enquanto filosofia primeira, em *Totalidade e infinito*, conduz Levinas a uma crítica contundente à categoria de “totalidade”, característica da filosofia ocidental, com seu culto do Mesmo, do Neutro, e do pensamento absoluto e globalizante. A obra contrapõe a filosofia – dominada justamente pelo conceito de totalidade – à escatologia da paz e da justiça, cuja realização se dá na experiência moral. Levinas busca mostrar que a totalidade não é capaz de abarcar a verdadeira essência do ser, e que a experiência moral revela sempre algo além, algo que está fora do Todo. Além disso, argumenta que o saber remete a uma situação que não pode mais ser expressa em termos de totalidade: a exterioridade, a transcendência ou o infinito se manifestam no Rosto do outro.



IDENTIDADE (NOVA EDIÇÃO): ENTREVISTA A BENEDETTO VECCHI

Autor: Zygmunt Bauman

Tradutor: Carlos Alberto Medeiros

Editora: Zahar

Nesta entrevista que concedeu ao jornalista italiano Benedetto Vecchi, Bauman enfrenta os desafios impostos a essa análise e mostra como a identidade se tornou um conceito-chave para a compreensão da vida social na era da globalização. Segundo ele, à medida que nos deparamos com as incertezas e as inseguranças da modernidade líquida, nossas identidades sociais, culturais, profissionais, religiosas e sexuais sofrem um processo contínuo de transformação, que vai do perene ao transitório, com todas as angústias que tal situação suscita. Identidade é um retrato nítido de como vivemos na contemporaneidade.



**PELE
NEGRA,
MÁSCARAS
BRANCAS
FRANTZ
FANON**

PELE NEGRA, MÁSCARAS BRANCAS

Autor: Frantz Fanon

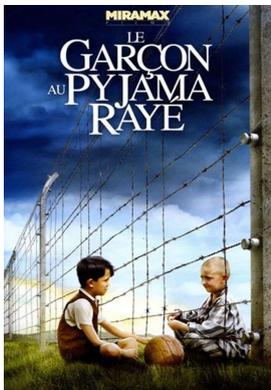
Tradutora: Raquel Camargo, Sebastião Nascimento

Ano: 2020

Editora: UBU

O primeiro livro de Frantz Fanon, *Pele negra, máscaras brancas*, é uma das obras mais influentes nos movimentos de luta antirracista desde sua publicação, em 1952. Logo no início, Fanon se apresenta como um intérprete psicanalítico da questão negra, com o objetivo explícito de desalienar as pessoas negras do complexo de inferioridade que a sociedade branca lhes impõe desde a infância. O autor revela os mecanismos pelos quais a sociedade colonialista, além da disparidade econômica e social, internaliza uma sensação de inferioridade associada à cor da pele – um fenômeno que ele denomina como “epidermização da inferioridade”. Para Fanon, a questão negra só pode ser compreendida dentro da relação entre negros e brancos. Com grande erudição, ele articula conceitos da filosofia, psicanálise, psiquiatria e antropologia, trazendo referências de pensadores como Hegel, Sartre, Lacan, Freud e Aimé Césaire (uma figura literária, intelectual e política que permeia toda a obra), usando uma linguagem poética que nos conduz a uma profunda reflexão sobre o tema.

DICAS DE FILMES



O MENINO DO PIJAMA LISTRADO

Ano: 2008
País: Reino Unido
Direção: Mark Herman

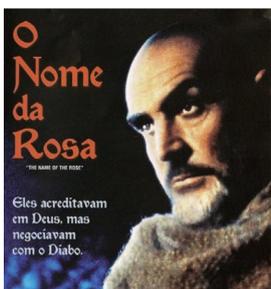
Alemanha, Segunda Guerra Mundial. O menino Bruno (Asa Butterfield), de oito anos, é filho de um oficial nazista (David Thewlis) que assume um cargo importante em um campo de concentração. Sem saber realmente o que seu pai faz, ele deixa Berlim e se muda com ele e a mãe (Vera Farmiga) para uma área isolada, onde não há muito o que fazer para uma criança com a idade dele. Os problemas começam quando ele decide explorar o local e acaba conhecendo Shmuel (Jack Scanlon), um garoto de idade parecida, que vive usando um pijama listrado e está sempre do outro lado de uma cerca eletrificada. A amizade cresce entre os dois e Bruno passa, cada vez mais, a visitá-lo.



VERÔNICA

Ano: 2009
País: Brasil
Direção: Maurício Farias
Elenco: Andréa Beltrão, Marco Ricca, Ailton Graça, Giulio Lopes

Verônica (Andréa Beltrão) é uma professora da rede municipal do Rio de Janeiro. Em seu trabalho, ela precisa enfrentar assaltos, tráfico de drogas, roubo de equipamento escolar e homicídios. Após trabalhar na função por 20 anos, ela está esgotada e sem paciência. Um dia, ao sair do colégio em que trabalha, ela nota que ninguém veio buscar Leandro (Matheus de Sá), de oito anos. Verônica decide levá-lo até sua casa, na favela, mas ao chegar, descobre que traficantes mataram os pais de Leandro e agora estão atrás dele. Ela decide levá-lo consigo, buscando ajuda para escondê-lo.



O NOME DA ROSA

Ano: 1986
País: Alemanha/França/Itália
Direção: Jean Jacques Annaud

O Nome da Rosa é um filme baseado no famoso romance homônimo de Umberto Eco, professor de Semiótica da Universidade de Bolonha. O filme, assim como o livro, combina elementos de um thriller intrigante com reflexões profundas sobre questões existenciais e a construção da identidade. A trama se desenrola durante a Baixa Idade Média, quando uma série de mortes misteriosas começa a ocorrer em um mosteiro beneditino. As vítimas são encontradas com os dedos e a língua roxos, o que desperta suspeitas entre os monges. A chegada de um monge franciscano, encarregado de investigar os acontecimentos, leva à descoberta dos verdadeiros motivos por trás dos crimes, culminando na instauração do temido tribunal da Santa Inquisição.

ENTREVISTAS

LIDERANÇA FEMININA: UMA TRAJETÓRIA DE SUCESSO

Entrevistadores: Tutoria Interna Pós

Neuzi Schotten

Reitora do Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI
Possui graduação em Pedagogia pela Associação Catarinense de Ensino (1985), especialização em Psicopedagogia e Mestrado em Educação pela UNIVALI (2004).
Professora no curso de licenciatura em Pedagogia, autora de duas disciplinas do Curso de Pedagogia a Distância do Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI e professora em cursos de Especialização. Professora concursada e aposentada nos anos iniciais da Rede Municipal de Pomerode. Atuou 24 anos na Secretaria Municipal de Educação, destes, dez anos como Secretária de Educação. Tem experiência na área de Educação atuando como gestora e como professora.



1. Para começar, gostaríamos que você contasse sobre sua trajetória. Quais momentos você considera mais importantes na sua carreira?

R.: Iniciei oficialmente minha vida profissional aos 14 anos de idade sendo registrada na Casa Comercial do meu pai. Aos 16 anos iniciei em um escritório de contabilidade por conta do Curso Técnico em Contabilidade que estava cursando. Aos 18 anos casei e iniciei minha carreira na Educação. Desde então, trabalhei em todas as etapas da Educação Básica, do Ensino Superior e da Pós-graduação lato sensu. Atuei como professora e como gestora tanto em redes públicas de ensino quanto em redes privadas.

Cursar a Licenciatura em Pedagogia de 1982 a 1985, já casada e sendo mãe (embora jovem), numa época em que poucas mulheres seguiam estudando e pouco inseridas no mercado de trabalho, foi o momento decisivo para toda a minha carreira.

2. Você acredita que em algum momento da construção da sua carreira, o fato de ser mulher interferiu? O gênero foi um fator limitante na sua trajetória?

R.: Como mencionei na questão anterior, entrei formalmente no mercado de trabalho aos 14 anos de idade e lá se vão 48 anos que não vi passar. Não recorro de nenhum episódio que tenha me marcado pelo fato de ser mulher e que tenha me impedido de seguir adiante. Fui trilhando minha carreira com muito trabalho e muito estudo. No entanto, hoje quando olho para trás e sendo provocada a enxergar situações limitantes pelo fato de ser mulher, percebo que talvez tenham ocorrido à época. Sempre consegui conciliar meu trabalho, meus estudos, minha casa e minha família. Talvez a dimensão social tenha ficado em segundo plano, tendo em vista a opção de estudar e de trabalhar. Evidentemente que conciliar família, casa, trabalho e estudos exigiu muito mais de mim por ser mulher do que dos homens, uma vez que a mulher era a responsável pela ordem do lar e pelos afazeres domésticos, mas sempre lidei com isto com muita tranquilidade.

3. Sabemos que um líder precisa ter um perfil adequado à função, desse modo, quais seriam as características que você considera essenciais para um bom líder? Como essas características se aplicam quando o líder é mulher?

R.: Durante a minha carreira, assumi diversas funções de liderança, tanto no mercado de trabalho quanto em atividades voluntárias na comunidade.

Como voluntária, estive à frente de atividades, como conselhos municipais nos mais diversos segmentos, grupo escoteiro, pastorais da igreja, inclusive em nível diocesano, eventos comunitários, entre outros. Considero o trabalho voluntário fundamental para o desenvolvimento de competências de relacionamento interpessoais e de liderança.

No campo profissional, acredito que meu primeiro desafio foi assumir a liderança de uma sala de aula e continua sendo até hoje sempre que assumo uma nova turma. Da sala de aula sigo para coordenação e direção de escolas, diretorias em secretaria de educação, secretária de uma rede de ensino, representante de secretários de educação em órgãos estaduais e federais, gerente de áreas (inclusive criando áreas), pró-reitora, reitora..., cada qual com seus desafios e aprendizagens. Não julgo nenhuma dessas funções uma mais importante que a outra. Todos me constituíram a pessoa e a profissional que sou.

Na minha percepção, a coerência entre o que se diz e o que se faz é fundamental para um gestor, assim como a inteireza do ser, a empatia, o conhecimento do objeto de trabalho e o estudo contínuo. Por maior que seja a equipe, os liderados esperam do líder um olhar individualizado. Afinal, cada qual é diferente do outro, trazendo em si qualidades e defeitos, potencialidades e fragilidades, incertezas e medos, assim como suas fortalezas.

4. Nos últimos anos, presenciamos um aumento do número de mulheres nos cargos de liderança. Como você vê esse cenário? Na sua visão, qual a importância de termos mais mulheres em cargos de liderança?

R.: De fato, nunca fui atuante nas discussões de gênero. Reconheço a importância de termos uma militância nessa seara e tenho muito respeito por todas as pessoas (homens e mulheres) que marcaram história na conquista do direito da mulher de ter a oportunidade de viver e praticar toda a sua capacidade de trabalho e de liderança.

5. Como mulher, quais sugestões você daria para promover outras mulheres que almejam cargos de liderança?

R.: Entendo que os processos seletivos devem ser focados nas habilidades e competências do candidato em detrimento de focar na condição de homem e de mulher. Não compactuo que os cargos sejam preenchidos por mulheres simplesmente por serem mulheres ou por homens simplesmente por serem homens. Homens e mulheres têm iguais condições de liderar, de aprender, de crescer e de promover o seu próprio desenvolvimento, o desenvolvimento da instituição e da sociedade como um todo.

ENSAIOS

DESAFIOS DA DIVERSIDADE

Autora:

Natana Martins Alves Ferneda

Tutora interna da Pós-Graduação UNIASSELVI. Advogada. Graduada em Direito (FAE Blumenau). Pós-Graduada em Processo Civil (Complexo Jurídico Damásio de Jesus). Pós-Graduada em Do-



cência em Ensino Superior (UNIASSELVI). Direito Penal (UNIASSELVI). Contato: natymalves@hotmail.com.

O Brasil, por ser um país grande em sua extensão, tem como consequência uma vasta cultura resultante da miscigenação entre povos indígenas, africanos e europeus. Essa herança, composta por várias etnias e culturas, nem sempre se traduz em igualdade de oportunidades para todos. Por conseguinte, convive-se com desafios, como o racismo estrutural, a discriminação de gênero e a invisibilidade de minorias étnicas, sendo que, para combatê-las, exige-se ações firmes e constantes para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Historicamente, o racismo está enraizado na escravidão e na segregação racial, todavia, atualmente, ainda se manifesta de forma estrutural, resultando em desigualdades sociais, econômicas e limitando o acesso de negros e indígenas a oportunidades básicas, como educação, saúde, emprego e segurança.

Recentemente, presenciam-se ações e discussões voltadas à discriminação de gênero que impõe às mulheres barreiras no mercado de trabalho, na vida política e social, em que seu brilho e protagonismo são deixados de lado por grande parte da sociedade, tendo como uma das consequências a diferença salarial. Já as minorias étnicas, como povos indígenas e quilombolas, lutam por reconhecimento, proteção de seus territórios e acesso a direitos básicos.

As desigualdades geradas pelos desafios dessa diversidade podem ser visualizadas em situações diárias, em que ocorrem diferenças alarmantes entre a renda média dos negros em comparação à dos brancos; o mesmo acontece com a maioria das mulheres. Já os povos indígenas enfrentam índices de pobreza e analfabetismo superiores à média nacional, além de constantes ameaças aos seus territórios e à sua cultura.

Combater os desafios da diversidade exige a implementação de políticas públicas, como cotas raciais e de gênero que são ferramentas essenciais para garantir a igualdade de oportunidades.

Importante destacar que essa preocupação com os desafios da diversidade não deve estar em pauta somente nas conversas e debates políticos, mas também na educação, desde a base, pois ela deve ser um pilar fundamental na luta contra o racismo, a discriminação de gênero e a intolerância, promovendo o respeito à diversidade e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Nesse sentido, o Brasil possui diversas leis que visam combater os desafios da diversidade e promover a igualdade racial, de gênero e de outros grupos minoritários. Primeiramente, cabe destaque à nossa Constituição Federal de 1988, mas também merecem destaque as leis especiais, como:

Lei nº 7.716/1983: define os crimes de racismo e dispõe sobre as penas a serem aplicadas aos responsáveis.

Lei nº 10.639/2003: altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) para incluir a obrigatoriedade do ensino da História e Cultura Afro-Brasileira e africana nos currículos escolares.

Lei nº 12.318/2010: estabelece a Política Nacional de Combate à Discriminação e à Violência contra a mulher.

Lei nº 12.711/2012: institui a reserva de vagas para negros e indígenas nas universidades federais e instituições públicas de ensino superior.

Lei nº 13.188/2015: dispõe sobre o atendimento às pessoas com deficiência e dá outras providências.

Lei nº 14.152/2021: define crimes de injúria racial e equipara a injúria racial ao crime de racismo.

Por oportuno, insta salientar que, além dessas leis, existem diversas outras leis e políticas públicas que visam promover a igualdade e combater a discriminação no Brasil.

É importante ressaltar que, apesar da existência de políticas públicas e da publicação de leis, ainda há um longo caminho a ser percorrido para garantir a efetiva igualdade de direitos para todos os brasileiros. Contudo, a superação dos desafios da diversidade não é tarefa exclusiva do Estado, pois cabe a cada indivíduo, independentemente de sua raça, gênero, etnia ou orientação sexual, contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

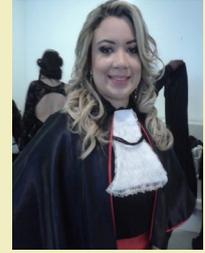
ARTIGOS

CRIMES SEXUAIS: DIREITO PENAL E VITIMOLOGIA

Autora:

Ingrid Monteiro da Cruz de Abreu

Advogada Militante desde 2015 pela OAB/BA. Formada em Direito pela Faculdade Anísio Teixeira (FAT-BA). Pós-Graduação em Direito Tributário pela Universidade Estácio de Sá. Pós-Graduação em Direito Civil pela UNIASSELVI. Pós-Graduação em Direito do Trabalho pela UNIASSELVI. Pós-Graduação em Direito do Penal pela UNIASSELVI. E-mail: abreuadv28@gmail.com.



Resumo

Este artigo aborda as transformações legislativas ocorridas no Brasil em relação aos crimes contra a dignidade sexual, destacando a expansão da proteção às vítimas pela Lei nº 12.015/2009. A análise foca na ampliação do conceito de estupro para incluir vítimas de ambos os sexos e na introdução de normativas específicas para o estupro de vulnerável. Explora-se o papel do consentimento e como sua ausência ou invalidade, em casos de violência ou ameaça, é de extrema importância para a caracterização do crime. Conclui-se que a evolução da legislação reflete o compromisso com a proteção dos direitos humanos e a necessidade de constante adaptação das leis às realidades sociais, visando à efetiva proteção das vítimas e à responsabilização dos agressores.

Palavras-chave: Estupro. Dignidade sexual. Proteção da vítima.

INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009, o que antes era reproduzido pelo título “crimes contra os costumes”, passou a ser reproduzido pelo título “crimes contra a dignidade sexual”. Visto que a lei atualizada teve por objetivo a proteção “a dignidade sexual” da pessoa e não mais a determinação de como ela se comporta sexualmente perante a sociedade, como era prescrito anteriormente.

O crime de estupro, conforme delineado no Art. 213 do Código Penal brasileiro, constitui uma das infrações mais severas contra a liberdade sexual. Considerado um delito inafiançável e hediondo, envolve o constrangimento de uma pessoa, mediante violência ou grave ameaça, a participar de atos libidinosos. O Código Penal de 1940 estabeleceu penas para esse crime variando de seis a dez anos de prisão. Se houver lesão corporal de natureza grave ou se a vítima for menor de 18 anos ou maior de 14 anos, a pena pode ser de oito a 12 anos. Caso a conduta resulte em morte, a pena é de 12 a 30 anos de prisão.

Insta salientar que a redação deste artigo foi substancialmente ampliada pela Lei nº 12.015/2009, que incluiu vítimas de ambos os sexos, estendendo a proteção anteriormente limitada apenas às mulheres. Essa expansão normativa reflete um esforço legislativo para modernizar o entendimento do crime de estupro no Brasil, tornando-o mais inclusivo e protetivo para todas as vítimas de abuso sexual.

O presente artigo tem como objetivo explorar as transformações legislativas relacionadas ao crime de estupro no ordenamento jurídico brasileiro, enfatizando como as mudanças na lei ampliaram a proteção contra violências sexuais. Será examinado o significado jurídico do termo “constranger” e sua aplicação tanto em casos de conjunção carnal quanto em outros atos libidinosos.

Adicionalmente, a análise se estenderá à discussão sobre o estupro de vulnerável, conforme estipulado no Art. 217-A do Código Penal (1940), com foco especial na proteção de menores de 14 anos e de indivíduos que, por enfermidade ou deficiência mental, encontram-se incapacitados para dar consentimento válido. Este trabalho também

visa abordar a centralidade do consentimento nos delitos sexuais, discutindo como a presença de violência ou grave ameaça invalida qualquer suposto consentimento. Além disso, será discutida a relevância da tentativa de estupro e como a legislação brasileira pune tentativas frustradas de consumação desse crime.

A justificativa para a realização deste estudo reside na necessidade de compreender as complexidades envolvidas na legislação do estupro e de contribuir para o aprimoramento da proteção jurídica das vítimas. Por meio de uma revisão detalhada da legislação e da análise de comentários de juristas renomados, busca-se oferecer uma perspectiva abrangente sobre o tratamento legal do estupro no Brasil, visando informar melhor os profissionais do direito e a sociedade em geral sobre as nuances deste grave delito.

DESENVOLVIMENTO

A dignidade da pessoa humana apresenta-se na capacidade de autonomia. Isso indica que o homem é a única pessoa capaz de sucumbir, de livre vontade, às leis morais aceitas como razão de uma sociedade. O princípio da dignidade da pessoa humana é a razão última em que se ampara o Estado Democrático de Direito, tal como todo dispositivo jurídico que determina regras de convivência entre sociedade ordenada na harmonia social e na liberdade. Dessa forma, os crimes sexuais estão relacionados à dignidade sexual, vista mais como valor do que como princípio.

É importante enfatizar que os delitos contra a dignidade sexual não se limitam ao desrespeito à liberdade do outro; é fundamental compreender que a intimidação ou a violência contra a liberdade sexual de alguém são considerados crimes sexuais, praticados contra a vontade da vítima.

O crime de estupro é delineado no Art. 213 do Código Penal brasileiro, caracterizado pelo ato de constranger alguém, por meio de violência ou grave ameaça, a praticar ou sofrer ato libidinoso (Brasil, 1940). Essa definição foi significativamente amplia-

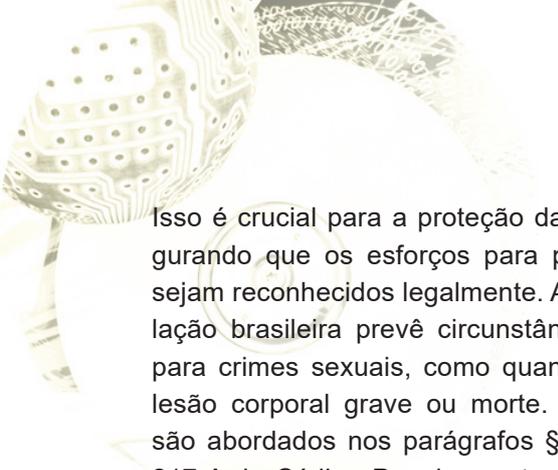
da pela Lei nº 12.015/2009, que alterou a redação do artigo para incluir vítimas de ambos os sexos, anteriormente restrita a mulheres (Brasil, 2009).

Segundo Lopes Júnior (2021), a lei modernizou o entendimento do crime, tornando-o aplicável a qualquer pessoa, independentemente do gênero, ampliando, assim, a proteção contra violências sexuais. O conceito de “constranger” dentro desse contexto jurídico é interpretado como o ato de forçar, compelir ou coagir a vítima a participar de atos sexuais não consentidos.

Capez (2021) explica que esse termo abrange tanto a conjunção carnal quanto a realização de outros atos libidinosos. A mudança na legislação reflete uma adaptação às demandas por uma visão mais inclusiva e protetiva das vítimas de estupro, independentemente de seu gênero. Outro aspecto importante é a consideração do estupro de vulnerável, detalhado no Art. 217-A do Código Penal (1940), focando na proteção de menores de 14 anos e pessoas que, por enfermidade ou deficiência mental, não possuem o discernimento necessário para consentir (Brasil, 1940).

De acordo com Oliveira (2022), a lei presume a incapacidade de consentimento de indivíduos nessas condições, configurando o crime mesmo na ausência de violência ou ameaça. A questão do consentimento é central nos crimes de natureza sexual. Nucci (2013) argumenta que a violência ou grave ameaça invalida qualquer consentimento que possa ter sido dado inicialmente, sendo um elemento decisivo para a configuração do estupro. Isso destaca a importância de entender o consentimento como um elemento volátil e contínuo que pode ser revogado a qualquer momento durante o ato sexual. A possibilidade de tentativa de estupro também é reconhecida na legislação, permitindo que tentativas de cometer o crime sejam punidas mesmo que o ato não seja consumado.

Nucci (2013) explica que a tentativa pode ser configurada quando o agressor inicia a execução do crime, mas é impedido de consumá-lo, seja por resistência da vítima ou intervenção de terceiros.



Isso é crucial para a proteção das vítimas, assegurando que os esforços para prevenir o crime sejam reconhecidos legalmente. Ademais, a legislação brasileira prevê circunstâncias agravantes para crimes sexuais, como quando resultam em lesão corporal grave ou morte. Esses aspectos são abordados nos parágrafos §3º e §4º do Art. 217-A do Código Penal, apontando para a seriedade e a gravidade com que o sistema jurídico trata tais ofensas (Brasil, 1940).

Por fim, o erro de proibição é uma defesa que pode ser alegada em casos em que o agente comete o delito sob o entendimento errôneo de que sua ação era permitida. Segundo Nucci (2013), essa defesa pode ser relevante em situações em que há um mal-entendido genuíno sobre o consentimento ou as circunstâncias do ato, destacando a complexidade dos aspectos psicológicos e interpretativos envolvidos na avaliação de crimes sexuais. Essas nuances jurídicas são essenciais para garantir que as leis sejam aplicadas de maneira justa e eficaz, reconhecendo a complexidade das interações humanas e a necessidade de proteção das vítimas.

Antes da revisão pela Lei nº 12.015/2009, o estupro era caracterizado principalmente pelo uso de violência ou grave ameaça, não sendo específico sobre a idade da vítima. Com a nova legislação, a vítima é considerada vulnerável independentemente da força empregada pelo agente, bastando a ausência de consentimento para configurar a vulnerabilidade.

Esse entendimento é consolidado pela Súmula nº 593 (2017) do STJ, que esclarece, que para a configuração do estupro de vulnerável, basta a prática de ato libidinoso ou conjunção carnal com menor de 14 anos, sendo irrelevantes o consentimento da vítima, sua experiência sexual prévia ou a existência de relacionamento amoroso com o agente.

Críticas são levantadas por doutrinadores, como Nucci (2013), que questionam a adequação da legislação às realidades sociais, apontando para uma certa rigidez na definição de criança ou adolescente. A legislação distingue entre vulnerabilidade absoluta e relativa. Enquanto a vulnerabilidade absoluta é afirmada para menores de 14 anos,

independente de outros fatores, a vulnerabilidade relativa admite prova em contrário, considerando a capacidade da vítima de resistir ao ato libidinoso.

Essa distinção é importante na avaliação da capacidade de consentimento, especialmente em casos envolvendo adolescentes próximos a essa faixa etária ou indivíduos com enfermidades ou deficiências mentais, em que se avalia o discernimento para a prática sexual. Conflitos surgem também em situações de erro de tipo, cujo agente pode ser levado a crer, de forma justificável, que a vítima possui mais de 14 anos ou consentiu com o ato, trazendo complexidade adicional à aplicação da lei (Penteado Filho, 2019).

Historicamente, a prova testemunhal nem sempre foi considerada essencial no direito, especialmente nas sociedades primitivas onde a justiça era frequentemente exercida pelas próprias mãos, guiada por códigos, como o de Hamurabi que punia severamente o falso testemunho e outros crimes com penas draconianas. Com o tempo, a importância da prova testemunhal se consolidou, principalmente no contexto do direito moderno, em que a palavra da vítima ganhou um peso significativo, especialmente em casos de crimes sexuais que não há testemunhas além do acusado e da vítima (Penteado Filho, 2019).

No sistema jurídico brasileiro, o Art. 155 do Código de Processo Penal (1941) e o Art. 93, inciso IX da Constituição Federal (1988) estabelecem que o juiz deve fundamentar suas decisões baseando-se na livre apreciação das provas, mas não pode basear-se exclusivamente em elementos informativos colhidos na fase de investigação. Isso reflete a transição para um modelo de íntima convicção, em que o juiz avalia as provas à luz de seu entendimento e conhecimento dos fatos (Brasil, 1940).

No entanto, deve-se considerar o fenômeno das “falsas memórias”, que podem comprometer a confiabilidade da prova testemunhal, influenciando a percepção do juiz sobre a credibilidade do depoimento. A jurisprudência brasileira, incluindo a Súmula nº 82 do TJPE, ressalta a importância da palavra da vítima nos crimes contra a liberdade sexual, dado o contexto frequentemente privado desses crimes.

A palavra da vítima é tratada com especial cuidado, considerando-se os riscos de influência e a possibilidade de falsas memórias, especialmente em depoimentos de crianças, em que o método de escuta especializada é adotado para proteger a integridade psicológica da vítima enquanto se coleta seu relato, conforme descrito na Lei nº 13.431/2017. A abordagem cuidadosa na coleta de tais depoimentos é essencial para garantir a justiça e a proteção das vítimas, minimizando o risco de indução e erros judiciais.

A vitimologia tem como finalidade analisar o comportamento da vítima, procurando entender comportamento destas, buscando compreender se a vítima influenciou ou gerou uma prática delitiva, bem como estudar os efeitos do delito na pessoa da vítima. Sendo assim, possuímos três graus sobre o desenvolvimento da vitimização:

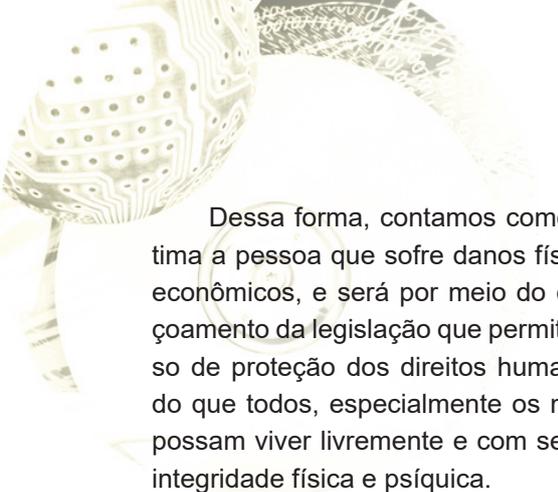
1. **Vitimização primária:** resulta de efeitos consequentes da prática de um delito que venha a gerar danos psicológicos e patrimoniais a vítima.
2. **Vitimização secundária:** advém do tratamento sofrido pelo controle social formal. Dessa forma, o processo penal gera um sofrimento a mais na vítima. Esse tipo de processo acontece muito quando a vítima tem que reviver o crime para prestar depoimento.
3. **Vitimização terciária:** decorre quando identificada a falta de apoio dos órgãos públicos, família e sociedade a vítima. Esta maneira de vitimização faz nascer a chamada cifra negra, que aborda aos crimes não investigados/apurados, não entrando, dessa forma, nas estatísticas por falta de denúncia das vítimas.

Sendo assim, a vitimologia é capaz de facilitar o magistrado no decurso do processo crime, de modo a verificar que a intenção entre o duplo-penal delincente-vítima pode influenciar na dosimetria da pena, inclusive conduzir a exclusão do delito.

No que se refere ao depoimento sem danos, uma abordagem recentemente integrada ao Estatuto da Criança e do Adolescente, tem gerado debates sobre sua conformidade com os princípios do contraditório e da ampla defesa. A técnica é defendida pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e delineada pela Lei nº 13.431/2017, que estabelece procedimentos para proteger a intimidade da vítima ou testemunha durante o depoimento, permitindo a ausência do acusado se sua presença prejudicar o depoimento ou colocar o depoente em risco (Brasil, 2017).

A medida busca preservar a integridade psicológica de crianças e de adolescentes durante os depoimentos, evitando o ambiente intimidador das salas de audiências tradicionais. Critica-se, contudo, que apesar das boas intenções, o depoimento sem danos pode, inadvertidamente, induzir ao que se chama de revitimização secundária, em que o sistema de justiça, ao invés de proteger, acaba por impor mais danos psicológicos à vítima, especialmente quando estas são crianças. Essa técnica é uma forma de coleta de depoimento que ocorre fora da sala de audiência tradicional, transmitida ao vivo para que o juiz e as partes envolvidas possam acompanhar sem causar mais trauma à vítima. Esse método é planejado para ocorrer uma única vez, como uma produção antecipada de prova, minimizando a exposição da criança ou adolescente ao ambiente judicial.

O Art. 11 da Lei nº 13.431/2017 ressalta a importância de se realizar o depoimento especial seguindo protocolos estritos para garantir que ocorra de forma única, visando à proteção máxima da vítima ou testemunha. Entretanto, é necessário que tais depoimentos sejam conduzidos por profissionais capacitados, que saibam adaptar suas perguntas à compreensão da criança, sem induzir respostas ou exacerbá-las emocionalmente, destacando a necessidade de uma abordagem que respeite o melhor interesse da criança e preserve sua saúde mental, fundamental para evitar o agravamento do trauma já experienciado (Brasil, 2017).



Dessa forma, contamos como conceito de vítima a pessoa que sofre danos físicos, mentais ou econômicos, e será por meio do contínuo aperfeiçoamento da legislação que permitirá o compromisso de proteção dos direitos humanos, assegurando que todos, especialmente os mais vulneráveis, possam viver livremente e com segurança em sua integridade física e psíquica.

CONCLUSÃO

A evolução das leis sobre o estupro no Brasil reflete uma resposta necessária às demandas por uma sociedade mais justa e segura. A inclusão de vítimas de ambos os sexos sob o amparo legal, conforme modificações introduzidas pela Lei nº 12.015/2009, é um passo significativo na direção de um entendimento jurídico que reconhece e protege todos os indivíduos contra violências sexuais, independentemente de gênero.

Esse aprimoramento legal é crucial para garantir que as vítimas de estupro recebam a proteção adequada e que os perpetradores sejam efetivamente responsabilizados por suas ações. Ademais, a legislação sobre o estupro de vulnerável demonstra uma preocupação especial com aqueles que estão em condições de maior risco e que podem não ter capacidade de consentir.

A conclusão que se tem, em relação ao estudo da vitimologia, traduz a facilitação para o magistrado no decurso do processo criminal, já que permite dispor de um conhecimento mais detalhado sobre a personalidade, bem como sobre o comportamento e os antecedentes da vítima, ocasionando em um julgamento mais imparcial e justo, visto que será analisada a influência do grau de inocência da vítima face ao grau de culpa do agente do crime no que se refere à dosagem da pena, de maneira que simplifique o esclarecimento de crimes e efetue a segurança jurídica.

Esse enfoque é essencial para assegurar que a justiça seja acessível e eficaz mesmo nas situações mais delicadas, cujas vítimas podem não compreender totalmente suas circunstâncias ou não estar aptas a defender seus próprios interesses. Isso ilustra um avanço significativo no tratamento jurídico das dinâmicas de poder e vulnerabilidade.

Além disso, a legislação é um instrumento vivo que precisa ser constantemente revisado e adaptado às realidades sociais em transformação. Críticas e debates são fundamentais para que as leis não apenas definam crimes e estabeleçam penalidades, mas também promovam uma proteção efetiva e respeitosa das vítimas.

Assim, é essencial que continuemos a discutir e adaptar as leis para que reflitam uma compreensão mais profunda das várias formas de violência sexual e das nuances de consentimento. Por fim, o estudo das leis de estupro no Brasil é um exemplo de como a jurisprudência pode evoluir para atender melhor às necessidades de sua população, reforçando o papel do direito como uma ferramenta para o progresso social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941**. Código de Processo Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1941. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del3689.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.015, de 7 de agosto de 2009**. Altera o Título VI da Parte Especial do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, e o Art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, que dispõe sobre os crimes hediondos, nos termos do inciso XLIII do Art. 5º da Constituição Federal e revoga a Lei nº 2.252, de 1º de julho de 1954, que trata de corrupção de menores. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12015.htm. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.431, de 4 de abril de 2017**. Estabelece o sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente vítima ou testemunha de violência e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13431.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 593**. O crime de estupro de vulnerável se configura com a conjunção carnal ou prática de ato libidinoso com menor de 14 anos, sendo irrelevante eventual consentimento da vítima para a prática do ato, sua experiência sexual anterior ou existência de relacionamento amoroso com o agente. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, 2013. Disponível em: https://www.stj.jus.br/docs_internet/revista/eletronica/stj-revista-sumulas-2017_46_capSumulas593-600.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.

CAPEZ, F. **Curso de Direito Penal**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LOPES JÚNIOR, A. **Direito Processual Penal**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

NUCCI, G. de S. **Código Penal comentado**. 13. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

OLIVEIRA, E. P. de. **Curso de Processo Penal**. 26. ed. São Paulo: JusPODIVM, 2022.

PENTEADO FILHO, N. S. **Manual esquemático de criminologia**. 9. ed. São Paulo, Saraiva Jur, 2019.

RECIFE. Tribunal de Justiça de Pernambuco. **Súmula nº 82**. Nos crimes contra a liberdade sexual a palavra da vítima é de relevante valor probatório. Recife: Tribunal de Justiça de Pernambuco, 2008. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tj-pe/sumulas/sumula-n-82-do-tj-pe/1639646571>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ARTIGOS

A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO RECONHECIMENTO DE DIREITOS DURANTE A REVOLUÇÃO FRANCESA

Autora:

**Yasmin Soares
Nascimento Marques**

Licenciada em História (2023);
licenciada em Geografia (2024);
licenciada em Pedagogia (2024);
licenciada em Educação Física (2024);
pós-graduação Docência em Ensino
Superior (2023); Educação Especial
Inclusiva (2024) – Centro Universitário
Leonardo da Vinci – UNIASSELVI; cursando mestrado em
Tecnologias Emergentes da Educação – Must University
Contato: yasmin.gold@hotmail.com.



Resumo

O trabalho tem como tema a Revolução Francesa e o papel desempenhado pela mulher naquele período. Dessa forma, o objetivo do trabalho compreende analisar o papel das mulheres na luta por direitos civis e políticos na Revolução Francesa, como forma de combater as tradições e os costumes que as tornavam dependentes dos homens. Entre os autores utilizados neste trabalho, estão Tania Machado Morin, mestra em História pela Universidade de São Paulo (USP); Eric John Hobsbawm, historiador marxista britânico; Joessani de Freitas Schmidt, especialista em Educação e Contemporaneidade; Edmund Burke, filósofo, teórico político e orador irlandês, entre outros. A metodologia utilizada baseia-se em uma pesquisa bibliográfica, descritiva e com abordagem qualitativa. O trabalho demonstrou que as mulheres atuaram nas manifestações, protestos e violências que ocorreram durante a Revolução Francesa. As mulheres assumiram assembleias, reuniões parlamentares, cafés, salões, imprensa e outros espaços passando a proclamar maior equidade e o reconhecimento de suas capacidades. Muitas mulheres escreveram documentos, cartas e matérias que inspiravam outras pessoas e as convenciam de que deveriam ser aceitas e incluídas na sociedade.

Palavras-chave: França. Iluminismo. Ativismo feminino. Igualdade.

INTRODUÇÃO

Sabe-se que a Revolução Francesa representou um desligamento com o regime de governo absolutista com o objetivo de introduzir um sistema republicano e democrático de organização do Estado, que ocorreu entre 1789 e 1799, pautando-se no pensamento iluminista assentado sob as noções de liberdade, igualdade e fraternidade (Dante, 2013).

Conforme Hobsbawm (1996, p. 19), a Revolução Francesa não teve como pressuposto um partido, um líder ou um movimento determinado para ordenar as mudanças desejadas pela sociedade, pois “um surpreendente consenso de ideias gerais entre um grupo social bastante coerente deu ao movimento revolucionário uma unidade efetiva”. Foi um movimento dominado pela burguesia que estava embasado em princípios do Iluminismo, como resposta à má administração e gerenciamento da coisa pública pela nobreza (Hobsbawm, 1996).

No período do Iluminismo, costumava-se diferenciar as mulheres dos homens em suas diferenças intelectuais, físicas e emocionais, de maneira que os homens se encontram em uma posição de destaque em relação às mulheres, as quais ocupavam posição inferior (Souza, 2013). Naquela época, uma mulher apenas poderia praticar atos jurídicos e alienar seus bens com o consentimento de seu marido. Cruz (2019) informa que as mulheres no século XVIII não dispunham de direitos civis, políticos e profissionais, em decorrência de ideias que promoviam a misoginia e a diferença intelectual entre homens e mulheres.

Um dos pensadores do Iluminismo que assimilava a mulher em posição de igualdade ao homem foi o filósofo Condorcet, defendendo que ela não pode ser subjugada aos homens por qualquer razão que possa ser levantada, como em sua inteligência, composição fisiológica, psicológica ou outra (Souza, 2013). Inúmeras mulheres ativistas se apoiaram nesse filósofo para buscar maior reconhecimento social e político e autonomia sobre si mesma, em prol de sua liberdade.

Assim, o trabalho possui como tema a Revolução Francesa e o papel desempenhado pela mulher naquele período. Dessa forma, o objetivo do trabalho compreende analisar o papel desempenhado pela mulher na luta pela reivindicação de direitos civis e políticos na Revolução Francesa, como forma de combater as tradições e os costumes que as tornavam dependentes aos homens. O problema de pesquisa consiste no seguinte questionamento: como a mulher atuou na Revolução Francesa para diminuir as diferenças entre os sexos existentes na organização social, política e jurídica à época?

DESENVOLVIMENTO

A Revolução Francesa não foi um momento histórico de participação exclusiva de homens, pois as mulheres igualmente desempenharam um papel relevante. Muitas mulheres estavam insatisfeitas com a inação dos homens na defesa dos direitos dos cidadãos e em prol de renovações sociais e da estrutura de governo. Como exemplo de atuação feminina na Revolução, menciona-se Charlotte Corday, que assassinou quem entendia ser responsável pela utilização da guilhotina, e a rainha Maria Antonieta, que se aliou às forças revolucionárias (Schmidt, 2012).

Outra mulher que ocupou uma posição de destaque neste período foi Marie Olympe de Gouges, a qual reconhecia o potencial nas mulheres para socorrer e proteger a França, elaborando a Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, em 1791. O documento defendia o reconhecimento de igualdade jurídica entre homem e mulher, nascendo livre e dispondo dos mesmos direitos e faculdades, até então dedicadas somente aos homens, sobretudo em combate à hierarquia presente dentro dos lares, que se assemelha ao texto elaborado pela Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789 (Costa, 2018).

Souza (2013) complementa que as mulheres sofreram os impactos da crise que se instalava na França, sobretudo de abastecimento, causando a falta de pão, um dos itens de alimentação fundamentais naquele momento, alta inflação e corrupção no governo, de maneira que classes des-

favorecidas se revoltaram contra o estado político e econômico e desencadearam manifestações sociais e protestos. Como exemplo, as mulheres atuaram nos Estados Gerais, em 1788, ao lado dos homens para determinar a escolha de bons representantes na Assembleia Nacional Constituinte (Souza, 2013) e, em 1789, no ataque à manufatura Réveillon (Schmidt, 2012).

Segundo Schmidt (2012), as mulheres participavam ativamente de reuniões e encontros nas galerias, cafés, na imprensa, nas bibliotecas e restaurantes, além de estarem presentes nas Assembleias, onde aplaudiam ou viajavam as posições e decisões ali tomadas, e repassavam as informações ao restante da população. O autor também menciona que, em 1793, as mulheres foram proibidas de comparecer ao parlamento para acompanhar as reuniões.

Além disso, as mulheres mais participativas passaram a compor mais de 60 organizações na França, passando a se manifestar sobre questões sociais, econômicas, políticas e outros assuntos que impactam a sua vida e o destino de sua nação (Souza, 2013). Para Morin (2019), a mais importante das organizações instituídas neste período foi criada por Claire Lacombe e Pauline Léon, em 1793, denominada Associação das Republicanas Revolucionárias, considerada como radical, favorecendo a economia dirigida e ideias opressoras utilizadas pelos Jacobinos.

Sobre a influência das mulheres em sua atuação dentro de referidos grupos, Tilly (1994, p. 60) acrescenta:

Como todas as revoluções, a Revolução Francesa foi alimentada por uma coalisão de grupos descontentes com o Antigo Regime, cujo governo era solapado, entre outros, por problemas financeiros. Uma vez derrubado o regime, o espaço estava livre para o combate entre os grupos que se aliaram para precipitar sua queda. Novos grupos, novos indivíduos, entre eles, as mulheres, politizaram-se em uma extraordinária efervescência de clubes, jornais, circulação e discussão de ideias sobre a estrutura de um novo Estado. Algumas mulheres, como Olympe de Gouges e Etta Palm d'Aelders redigiram escritos polêmicos, inspiradas pelo



espírito das Luzes e pelos direitos do homem, apoiando uma certa forma de monarquia – uma escolha que não predominaria. Outras, como os membros da Sociedade das Cidadãs republicanas revolucionárias, apoiaram os Jacobinos – embora elas estivessem associadas às facções mais radicais deste grupo, os Hébertistas e os Enragés. Na sua luta pelo poder, os Jacobinos atacaram seus antigos aliados, tanto de direita quanto de esquerda, sem poupar a sociedade das mulheres.

Apesar das mulheres integrarem a mão de obra no período, atuando em setores, como costura, papelaria, comércio de alimentos e pratarias, recebiam salários menores que os homens (Morin, 2009). Assim, da mesma forma como os homens lutavam por maior igualdade entre as classes e as mesmas possibilidades entre o exercício de diferentes ofícios, conforme ressalta Burke (1982), as mulheres igualmente buscavam a mesma isonomia entre os sexos, sobretudo com a mesma remuneração.

Burke (1982) descreve que, durante esse período, a França vivenciou uma guerra civil extremamente violenta, que se prolongou por vários anos e resultou em massacres de membros da nobreza, conspiradores, defensores da monarquia absolutista, líderes de organizações e manifestações contrárias à revolução, entre outros, como uma forma de erradicar a cultura dominante da época. As mulheres também estavam entre as vítimas, sendo executadas na guilhotina ou por outros meios, além de algumas delas defenderem a morte dos membros da realeza e daqueles que sustentavam o sistema vigente.

Na França do Iluminismo, Morin (2019) atesta que a luta feminina contribuiu para a transformação da legislação civil, como a instituição do casamento civil e a implementação do divórcio por consentimento, em 1792, entretanto não foram mantidas no ordenamento jurídico francês, pela revogação do instituto, em 1816. Além disso, outras mudanças relevantes foram a ruptura do sistema de herança aos primogênitos da família; a concessão de uma diferente posição e capacidade jurídica às mulheres, possuindo autonomia de determinação, independente a dos homens; e a possibilidade de procura aos órgãos jurisdicionais para pleitear seus direitos em partilhas de herança inadequadas.

Farias e Aragão (2018) complementam que a Constituição de 1791, em seu Art. 7º, concebe o casamento como um contrato civil, razão pela qual poderia ser dissolvido como qualquer outro pacto celebrado entre duas partes, de maneira que, entre 1792 e 1803 ocorreram 30 mil divórcios no país, sendo as mulheres responsáveis por 20% dos pedidos de dissolução requeridos.

Dessa forma, Cruz (2019) observa que a imagem das mulheres naquele período passou por uma transformação, pois elas estavam presentes no espaço público, participavam de motins e revoltas, manifestavam-se sobre diversos assuntos e questões sociais por meio da imprensa e dos jornais, e se opunham à discriminação. No entanto, eram fortemente julgadas e condenadas pela sociedade, especialmente pelos homens, que as submetiam à repressão.

Entende-se que o combate exercido pelas mulheres foi importante e surtiu resultado no reconhecimento dos direitos femininos da época, apesar da garantia não ter durado por muito tempo. Assim, também enfrentaram resistência e, como consequências, foram impossibilitadas de se reunir em clubes e locais privados para discutir assuntos de interesse civil e político, já que se pregava que sua atuação deveria se restringir à família, na posição de mãe e esposa, subjugadas ao seu marido e às tradições conservadoras vigentes.

CONCLUSÃO

O trabalho demonstrou que as mulheres assumiram assembleias, reuniões parlamentares, cafés, salões, imprensa e outros espaços, passando a proclamar maior equidade e o reconhecimento de seus atributos. Muitas delas escreveram documentos, cartas e matérias que inspiravam outras pessoas e as convenciam de que deveriam ser aceitas e incluídas na sociedade. A luta, muitas vezes, deixou de ser pacífica e se aproveitou de elementos de violência e crueldade, de forma de muitas mulheres ativistas ou desfavoráveis aos novos pensamentos sobre a atuação feminina foram julgadas, massacradas e guilhotinadas.

O trabalho foi importante para demonstrar a luta pelo reconhecimento dos direitos das mulheres, combatendo o preconceito e a inferiorização presentes na sociedade francesa no Iluminismo, e que ainda pode ser encontrada na sociedade brasileira, com a limitação ao mercado de trabalho da mulher, na política e em posições de comando em empresas e outras instituições, o descrédito ao conhecimento e ideias manifestadas por mulheres e outras formas de intolerância e rejeição à mulher.

Como sugestões de trabalhos futuros, recomenda-se a elaboração de estudos que investiguem a evolução do pensamento do papel da mulher em busca do seu direito a educação ou do acesso ao emprego, bem como de pesquisas que estudem a forma de organização das associações femininas que surgiram na Revolução Francesa.

REFERÊNCIAS

BURKE, E. **Reflexões sobre a Revolução em França**. Brasília: UnB, 1982.

COSTA, A. K. S da. Direitos e feminismos: a luta das mulheres contra as formas de opressão. *In*: VII SEMINÁRIO CORPO, GÊNERO E SEXUALIDADE, III SEMINÁRIO INTERNACIONAL CORPO, GÊNERO E SEXUALIDADE, III LUSO-BRASILEIRO EDUCAÇÃO EM SEXUALIDADE, 2018, Rio Grande. **Anais [...]**. Rio Grande: FURG, 2018, p. 1-7.

CRUZ, A. de Q. Mulheres do povo e espaço público na Revolução Francesa: uma análise através de imagens. **Revista Discente Ofícios de Clio**, Pelotas, v. 4, n. 7, jul./dez. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/cli/article/view/1934/1490>. Acesso em: 18 nov. 2024.

DANTE, F. C. S. de O. As mulheres na Revolução Francesa. **Maiêutica – Curso de História**, Indaial, v. 1, n. 1, p. 8-22, 2013. Disponível em: https://publicacao.uniasselvi.com.br/index.php/HID_EaD/article/download/504/195. Acesso em: 18 nov. 2024.

FARIAS, R. M. da S.; ARAGÃO, T. C. R. M. Silenciados da história: como a mulher aparece na sociedade francesa da revolução a primeira guerra mundial. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (CONEDU), 5., Olinda, 2018. **Anais [...]**. Olinda: Cemep, 2018.

HOBSBAWM, E. J. **A Revolução Francesa**. 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

MORIN, T. M. **Práticas e representações das mulheres na Revolução Francesa – 1789-1795**. 2009. 285 f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Departamento de História, São Paulo, 2009. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8138/tde-01022010-165929/publico/TANIA_MACHADO_MORIN.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.

MORIN, T. M. **Virtuosas e perigosas**: as mulheres na Revolução Francesa. São Paulo: Alameda, 2019.

SCHMIDT, J. de F. As mulheres na Revolução Francesa. **Revista Thema**, Pelotas, v. 9, n. 2, p. 1-19, dez. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/147/67>. Acesso em: 18 nov. 2024.

SOUZA, de I. A mulher e a Revolução Francesa: participação e frustração. **Revista da FARN**, Natal, v. 2, n. 2, p. 111 -12, jan./jul. 2003. Disponível em: <https://revistas.unirn.edu.br/index.php/revistaunirn/article/view/81/93>. Acesso em: 18 nov. 2024.

TILLY, L. A. Gênero, história das mulheres e história social. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 3, p. 29-62, 1994. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1722/1706>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ARTIGOS

O ENSINO DE ARTE E O PENSAMENTO CRÍTICO SOBRE A FIGURA FEMININA NA CONTEMPORANEIDADE

Autor:

Romielle Evangelista

Mestrando em Desenho, Cultura e Interatividade pela Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), formado em Artes Visuais pela Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), especialização em Arte e Educação pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI).



Resumo

Este artigo tem como objetivo salientar uma proposta de caminho fecundo para o ensino de arte no Brasil, baseada nos pressupostos estabelecidos pelo Plano Curricular Nacional de Artes (PCNA), permeado pelas Metodologias Ativas e pela Abordagem Triangular adaptado do sistema americano Discipline Base Art education (DBAE), pela arte-educadora Ana Mae Barbosa. Discorre ainda a respeito da necessidade de desenvolver a percepção estética e o pensamento crítico dos estudantes, gerando neles uma consciência social e promovendo uma participação mais ativa no ambiente onde estão inseridos. Resultando, por fim, em uma proposta de criação artística colaborativa entre alunos e professor como mediador, tendo como tema central as questões contemporâneas relacionadas à figura feminina na sociedade.

Palavras-chave: Ensino de arte. Pensamento crítico. Consciência social. Participação ativa.

INTRODUÇÃO

No final do século XX, foi editado e divulgado o Plano Curricular Nacional de Artes (PCNA), estabelecendo as bases metodológicas para o novo ensino de arte como disciplina e campo do saber capaz de produzir conhecimento e desenvolver a percepção estética dos estudantes. Entre os caminhos possíveis para se trabalhar as propostas artísticas em sala de aula, este artigo buscou referências nas questões que têm gerado discussões na contemporaneidade.

Muitos assuntos são destaque nos meios de comunicação, porém, o recorte temático feito aqui focalizou as questões em torno da figura feminina na atualidade, tendo em vista a crescente violência contra as mulheres e a precariedade de vida desta tantas “Marias”. O título do presente artigo é *O ensino de arte e o pensamento crítico sobre a figura feminina na contemporaneidade*, que propõe a construção de uma abordagem artística a ser desenvolvida na sala de aula de forma que desenvolva o pensamento crítico dos alunos sobre essa temática.

Objetiva-se estimular os alunos a desenvolverem suas aptidões artísticas, a percepção visual e o pensamento crítico sobre questões contemporâneas ao ponto que produzam de forma colaborativa um objeto artístico que aponte para um conjunto de aspectos históricos e ideológicos formados negativamente durante anos sobre a figura das mulheres na sociedade a partir da escolha de uma das diversas linguagens artísticas disponíveis.

O discurso deste trabalho divide-se em três partes complementares, sustentando a ideia principal. A primeira refere-se ao “Ensino de arte: fundamentação e possíveis caminhos” e, por meio do PCNA e alguns autores, como Ana Mae Barbosa (2001) e Maria Helena Wagner Rossi (2005), as fundamentações e conceitos do campo artístico como disciplina apontam para um possível caminho visando à prática artística em sala de aula. A segunda parte, “Arte socialmente engajada”, trata da consciência social de alguns artistas, destacando dois exemplos citados cujas obras ilustram a prática deste conceito na fruição do pensamento crítico. A terceira parte, intitulada “Maria, Marias: uma questão contemporânea”, aborda as ques-

tões femininas na atualidade e apresenta a ideia de uma produção artística com essa temática a ser elaborada e criada em sala de aula com autoria dos alunos e mediação do professor.

A proposta é entrelaçar elementos conceituais sintetizados artisticamente na formação representativa da obra de arte pensada e estruturada como “três Marias”, que representam todas as mulheres e provocam o olhar crítico do espectador em relação à sua condição de vida estigmatizada por herança sociocultural.

ENSINO DE ARTE: FUNDAMENTAÇÃO E POSSÍVEIS CAMINHOS

A trajetória do Ensino de Arte no Brasil até chegar aos moldes praticados hoje – ou pelo menos pretendido pelas bases oficiais estabelecidas pela Secretária de Educação Fundamental (SEF), órgão ligado ao Ministério da Educação e Cultura (MEC) –, percorreu um caminho permeado por muitas discussões e mudanças decorrentes dos contextos sociais e políticos, ao longo das décadas. “A aprendizagem e o ensino da arte sempre existiram e se transformaram ao longo da história, de acordo com normas e valores estabelecidos, em diferentes ambientes culturais” (Brasil, 1997, p. 20). Essas transformações, em alguns momentos da nossa história, tentavam acompanhar os modelos de ensino de arte praticados na Europa e no Estados Unidos da América, tidas como referências em modelos bem-sucedidos, como a **Disciplina Baseada em Arte-Educação** (DBAE), que exerceu forte influência no sistema de ensino de arte brasileira até os dias atuais.

A arte passou a suscitar uma nova visão entre os profissionais e instituições reguladoras da área educacional. Como, recentemente, afirma Martins (2019, p. 85): “é preciso impulsionar um novo olhar sobre a arte como um campo específico, mas também interdisciplinar e pedagógico”. A partir desse momento, começaram a ser delineadas as bases teórico-metodológicas e pedagógicas do novo ensino de arte a ser implementado pela Secretaria de Educação Fundamental do MEC, por meio dos Parâmetros Curriculares Nacionais de Arte.

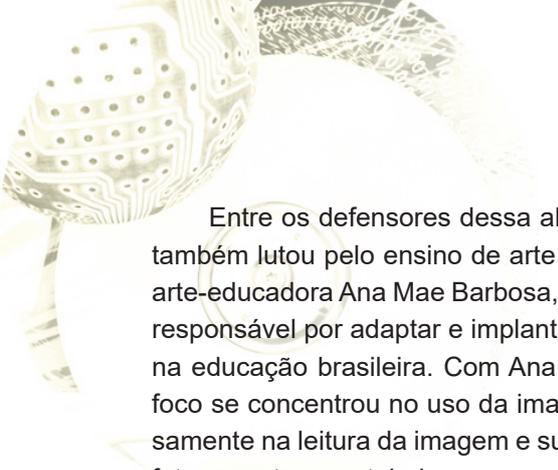
A arte, então, assume um novo papel pedagógico dentro e fora das escolas, pois os ambientes de ensinamentos não formais, como museus, galerias e cursos, seguem o mesmo viés proposto pelos PCNA. O foco agora é proporcionar aos alunos uma nova experiência, distanciando-se dos trabalhos apenas voltados para momentos e datas comemorativas. Os alunos passam a desenvolver um olhar menos preconceituoso a respeito da arte e exercitam um senso crítico capaz de emitir juízo de valores a partir de suas experiências e conhecimentos.

Introduzir a arte em sala de aula para alunos com pouco ou nenhum conhecimento sobre o assunto exige uma metodologia compatível com a iniciação e o prosseguimento nas séries seguintes em um processo de amadurecimento estético. Um esquema de abordagem baseado na *Disciplina Baseada em Arte-Educação* (DBAE), desenvolvido no EUA e amplamente defendida por muitos arte-educadores, é a Abordagem Triangular. Esta contribuiu significativamente com o ensino de arte no Brasil.

Essa abordagem baseia-se em três vertentes que se complementam mutuamente e o resultado pretendido independem da ordem com que forem trabalhadas. São elas:

- História da arte, que tem como finalidade contextualizar o objeto artístico e aproximar os alunos dos conhecimentos e literaturas preexistentes sobre o assunto.
- Leitura da obra de arte, com a qual se pretende desenvolver uma percepção crítica e estética nos alunos.
- Fazer artístico, que tem como objetivo desenvolver as habilidades artísticas dos alunos por meio da produção da arte.

Ainda, sobre a proposta de Abordagem Triangular, Barbosa (2001, p. 37) afirma que “[...] esta leitura é enriquecida pela informação histórica e ambas partem ou desembocam no fazer artístico”. Em outras palavras, partindo da história e leitura chega-se ao fazer artístico, ou, a partir deste, chega-se por direcionamento a leitura e história da arte.



Entre os defensores dessa abordagem, e que também lutou pelo ensino de arte no Brasil, está a arte-educadora Ana Mae Barbosa, talvez a primeira responsável por adaptar e implantar tal abordagem na educação brasileira. Com Ana Mae Barbosa, o foco se concentrou no uso da imagem, mais precisamente na leitura da imagem e suas colaborações futuramente as estabeleceram como precursora do ensino de arte no Brasil nos moldes atuais.

Ana Mae Barbosa apontou os caminhos para um ensino de arte mais estruturado, abrindo portas para uma nova era. Quais são os possíveis caminhos hoje? Trabalhar as bases das Metodologias Ativas em consonância com a Abordagem Triangular surge como uma alternativa emergente e produtiva no ensino de arte atual, especialmente diante de uma juventude autocrítica, totalmente inserida em um contexto tecnológico e que já nasce e vive na era da informação e da tecnologia. Portanto, é fundamental pensar em estratégias que valorizem e estimulem a participação ativa e integral dos alunos na construção de seu próprio conhecimento artístico, incentivando-os a buscar, de forma instintiva, as experiências mais estimulantes para o seu processo de aprendizagem.

Segundo Rossi (2005, p. 66), “os alunos deixam de sentir-se como decifreadores das intenções do artista, para trazer à tona a própria interpretação”, isso requer a expertise de um pensamento crítico permeado pela sua própria visão de mundo a partir dos acontecimentos correntes. Em todos os momentos, a arte se posicionou em íntima relação com os contextos sociais e, em muitos casos, por meio do engajamento social o importante papel de provocar no fruidor um olhar para a sua própria realidade e as tensões e questões pertinentes ao mundo a sua volta.

ARTE SOCIALMENTE ENGAJADA

Embora o conceito de arte socialmente engajada esteja mais associado à modernidade, surgindo a partir das mudanças de paradigmas no próprio campo, decorrente de inquietações dos artistas, sua prática remonta a vários períodos da história. Ao analisar esteticamente a arte de cada época, nota-se que se formou em permanente relação com o contexto sociocultural no qual estava inserida. Um caso a ser observado foi o ocorrido durante os horrores da Primeira Guerra Mundial, quando a instabilidade política e social causada pela guerra levou os artistas expressionistas a elegerem a gravura pela sua capacidade de reprodutibilidade e fácil circulação como meio de expressão artística para as suas críticas sociais.

Um exemplo marcante de arte socialmente engajada é a pintura a óleo sobre tela de 1937, intitulada de *Guernica* (Figura 1), do artista espanhol cubista Pablo Picasso. A referida obra em sua composição formal e estética, assim também como temática, faz alusão ao massacre sangrento por tropas do governo contra a população da cidade de Guernica durante a Guerra Civil Espanhola. Cada conjunto de figuras e elemento da pintura situa o fruidor dentro do fato, como se fosse um conjunto de cenas do acontecido, agrupadas sobre uma superfície pictórica, a fim de suscitar criticamente uma reflexão por parte do observador e, ao mesmo tempo, documentar e eternizar tal fato para as gerações posteriores.

Segundo Paulo Reis (2006 *apud* Midlej, 2016, p. 24), “[...] um objeto de arte não se coloca mais como obra autônoma no mundo, mas sempre em contexto cultural, social e político”, ou seja, a arte agora dialoga mais intimamente com os acontecimentos e movimentos sociais por meio de uma representatividade crítica dos fatos.

Figura 1. Pablo Picasso – *Guernica*, 1937. Óleo sobre tela, 3,5 x 7,8m. Museu Reina Sofia, Madri



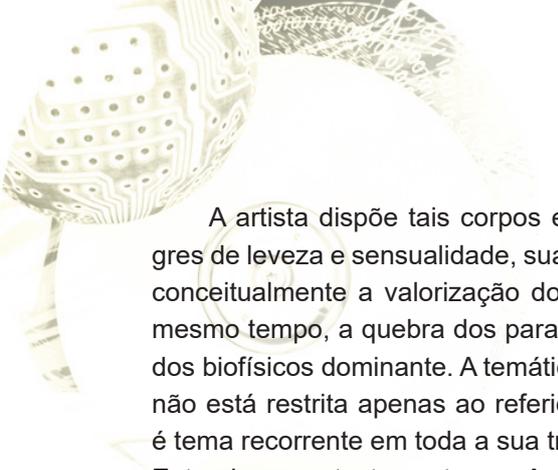
Fonte: <https://www.wikiart.org/pt/pablocpicasso/guernica-1937>. Acesso em: 18 nov. 2024.

Figura 2. Eliana Kertész – *As meninas do Brasil*, 2005. Escultura em bronze. Orla de Ondina, Salvador



Fonte: <https://www.plurallnews.com/obra-de-eliana-kertesz-ganha-exposicao-em-salvador/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

Trazendo a discussão para uma esfera mais regional, podemos citar como exemplo de arte socialmente engajada as esculturas em bronze *As meninas do Brasil* (Figura 2), da artista baiana Eliana Kertész, que fica permanentemente exposta em uma praça da Orla de Ondina, na capital baiana. As três gordinhas, como são chamadas o trio de esculturas, traz em sua essência uma crítica aos padrões estéticos impostos pelas mídias, que desfilam corpos bem torneados, magros ou musculosos, porém as esculturas de Kertész celebram uma representação dos corpos volumosos, rememorando o que por muito tempo e ainda, atualmente, enfrentam preconceitos por fugirem dos padrões sociais de beleza física.



A artista dispõe tais corpos em posições alegres de leveza e sensualidade, sua arte vem propor conceitualmente a valorização dos volumes e, ao mesmo tempo, a quebra dos paradigmas em torno dos biofísicos dominante. A temática das gordinhas não está restrita apenas ao referido trabalho, mas é tema recorrente em toda a sua trajetória artística. Entender o contexto contemporâneo do qual emerge seu conceito elucidará melhor o significado de suas esculturas, como nos afirma Barbosa (2001, p. 37): “nenhuma forma de arte existe no vácuo: parte do significado de qualquer obra depende do entendimento de seu contexto”, no caso das esculturas de Kertész, não poderia ser diferente.

Picasso e Kertész são exemplos de artistas de épocas distintas que desenvolveram trabalhos baseados em uma consciência social, capaz de levar o público observador a uma reflexão a respeito do papel assumido pela arte e, ao mesmo tempo, desenvolver um pensamento crítico sobre as questões que permeiam as discussões pertinentes na sociedade. Parafraseando Argan (1995, p. 130), “por fim, se a crítica é uma ponte entre a esfera ‘separada’ da arte e a esfera social, essa ponte constrói-se partindo da esfera artística para a esfera social [...]”. A arte pode mudar o pensamento e, conseqüentemente, a postura diante da responsabilidade social a ser exercitada por cada membro da sociedade.

MARIA, MARIAS: UMA QUESTÃO CONTEMPORÂNEA

Na contemporaneidade, muitas questões estão em evidência na sociedade, discutidas amplamente nos meios de comunicação. No entanto, não é possível abordar todas essas questões neste espaço, nem as trabalhar como conceito para o desenvolvimento do pensamento crítico em sala de aula, pois isso tornaria o trabalho excessivamente extenso. Assim, o tema escolhido foi a figura feminina na sociedade, que, apesar de ser recorrente em vários momentos da história, é especialmente pertinente na atualidade.

Ao falar das “Marias”, vale ressaltar que não se trata apenas de um grupo específico, mas de uma representação simbólica de todas as mulheres. “Marias”, nesse contexto, indicam algo em comum no universo dessas mulheres, ou seja, situações vividas por diversas mulheres. “Existe no sujeito o desejo de retratar, de algum modo, invisibilidades intensas e sentimentos profundos” (Santos, 2021, p. 67), nessa situação, tornar visível os seus estigmas sociais enquanto mulheres.

Como proposta artística colaborativa, o professor atua como intermediador entre os alunos e o conhecimento a ser construído por eles, estimulando a busca por fontes referenciais e trazendo obras diversas que ajude na construção do pensamento crítico sobre o tema. Nesse ponto, duas obras apresentam certa relevância ao serem trabalhadas em sala de aula: a música “Maria, Maria”, do cantor e compositor Milton Nascimento, canção que fala da beleza, da força, da coragem e lutas das “Marias” brasileiras, como também o curta-metragem *Vida Maria*, produzido pela Viacg Produção Digital em parceria com o Governo do Estado do Ceará, que retrata a realidade das diversas “Marias” do sertão, cujas vidas seguem um destino comum, marcado pela falta de perspectivas sociais.

A proposta tem o intuito de provocar reflexões sobre a vida dessas diversas mulheres, seja ela branca, negra ou parda, do sertão, zona rural ou da cidade, magras ou de corpos volumosos. Não apenas as Marias de batismo, mas todas aquelas mulheres estigmatizadas, de vida árdua, discriminada e humilhada de alguma forma. Enfoca e exalta também todas as Marias, mulheres fortes, lutadoras e que de cabeça erguida fizeram suas histórias, pode ser citada como exemplo a heroína do 2 de julho na Bahia, Maria Quitéria e a Maria que ficou paraplégica vítima da violência doméstica, como muitas outras mulheres, mas não foram levadas ao esquecimento da memória e de suas ações, seu nome, por exemplo, virou símbolo da Lei nº 11.340 de 7 de agosto de 2006, lei de proteção às mulheres, conhecida como a Lei Maria da Penha. O conceito evoca também as Marias do nosso cotidiano, a Maria mãe e dona de casa, a Maria da feira, a Maria lavadeira, a Maria professora, a Maria rendeira e tantas outras Marias.

Por meio de recursos visuais e em um espaço determinado, poderão ser posicionadas três figuras femininas, três Marias, representando todas as mulheres: Maria das Dores, Maria da Penha e Maria do Carmo. Atentando para a essência dos nomes, Maria das Dores pode estar relacionada às dificuldades enfrentadas diante da vida árdua; Maria da Penha à luta pelos direitos e pela vida; e Maria do Carmo ao carma histórico de limitação social imposto culturalmente às mulheres. Destarte, Maria, Marias aponta para um conjunto de aspectos históricos e ideológicos formados ao longo dos anos sobre a figura feminina na sociedade, incentivando o público à reflexão e à crítica sobre a vida das mulheres na atualidade. A escolha desse conceito em sala de aula visa fomentar discussões sociais sobre a realidade das inúmeras Marias.

CONCLUSÃO

Para consolidar um campo de conhecimento mais seguro nas artes, considerando sua intercontextualidade com questões contemporâneas, foi apresentada uma breve abordagem da trajetória do ensino de arte no Brasil, com ênfase nos pressupostos estabelecidos pelos Parâmetros Curriculares Nacionais de Arte (PCNA), documento que regulamenta e orienta o ensino da disciplina nas escolas públicas e privadas.

O embasamento teórico fortaleceu os pilares discursivos de cada argumento aqui apresentado e apontou notáveis autores com visões direcionadas

para uma nova percepção estética, voltada para a interpretação das obras de arte. O processo reflexivo fomentou a agregação de informações necessárias para subsidiar de forma mais sólida a proposta de desenvolvimento cooperativo entre os alunos e professor, visando à criação de uma obra de arte com temática centrada nas discussões sobre as questões femininas na atualidade.

As reflexões estabelecidas neste trabalho fluíram de modo que foi possível compreender a importância de se trabalhar em sala de aulas assuntos atuais capazes de gerar nos alunos um pensamento crítico e motivar uma consciência social, levando-os a se posicionarem mais ativamente nas transformações de suas próprias realidades enquanto cidadãos. O ensino de arte, enquanto disciplina e campo do saber gerador de conhecimentos, presta um relevante papel na formação social dos estudantes enquanto autores e fruidores de proposições artísticas.

Diante dos objetivos propostos, conclui-se que a proposta artística “Maria, Marias” se coloca como exemplo e possibilidade de execução artística vinculada a ideia de desfragmentação da figura feminina na sociedade e conscientização de sua condição enquanto mulheres as margens de um machismo enraizado histórico-ideologicamente. Esse é apenas um caminho proposto entre muitos outros que podem ser explorados artisticamente de modo a levar os alunos a aguçarem suas sensibilidades e, ao mesmo tempo, formar conhecedores e interpretadores de artes.

REFERÊNCIAS

ARGAN, G. C. **Arte e crítica de arte**. Lisboa: Editora Estampa, 1995.

BARBOSA, A. M. **A imagem no ensino da arte**. São Paulo: Editora Perspectiva, 2001.

BRASIL. **Parâmetros Curriculares Nacionais**: arte. Brasília, DF: MEC/SEF, 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/livro06.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do Art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11340.htm. Acesso em: 18 nov. 2024.

MARTINS, M. C. Arte e cultura nas diretrizes curriculares nacionais para as licenciaturas. *In*: GOMES, A. M. (org.). **(In)Subordinações contemporâneas**: linguística, letras e artes. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019. Disponível em: <https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/564499/1/E-book%20%28In%29Subordina%C3%A7%C3%B5es%20Contempor%C3%A2neas%20Lingu%C3%ADstica%2C%20Letras%20e%20Artes%202.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

MIDDLEJ, D. R. *et al.* Diálogos da arte brasileira com a história da arte. *In*: BENEVIDES, S.; PENTEADO JÚNIOR, W. R. (org.). **Pelas lentes do recôncavo**: escritos e teoria social, artes e humanidades. Cruz das Almas: Editora UFRB, 2016. Disponível em: <https://www1.ufrb.edu.br/editora/component/phocadownload/category/2-e-books?download=65:pelas-lentes-do-reconcavo>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ROSSI, M. H. W. A estética no ensino das artes visuais. **Educação e Realidade**, São Paulo, v. 32, n. 2, p. 49-69, jul./dez. 2005. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rer/v30n02/v30n02a05.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

SANTOS, G. L. dos. **Corpos nômades**: uma leitura sobre as artistas baianas Ana Fraga e Geisa Lima. Alagoinhas: Editora Bagageiro, 2021.



ARTIGOS

CORPO GORDO NA FOTOGRAFIA CONTEMPORÂNEA: UMA REFLEXÃO VISUAL SOBRE A DIVERSIDADE CORPORAL

Autor:

Samuel Rodrigues de Lima

Samuel Lima é um escritor e artista visual negro. É graduado em Letras Português/Inglês pela UniCesumar e, atualmente, está cursando Artes Visuais na Universidade Estadual do Ceará (UECE). Além disso, possui pós-graduação em Língua Portuguesa e Literatura pela UniCesumar e em Metodologia do Ensino de Arte pela UNIASSELVI. Atualmente, Samuel participa ativamente de coletivos artísticos, onde trabalha com fotografia. Suas obras literárias foram publicadas em antologias e suas fotografias foram exibidas em revistas digitais. Seu trabalho vai além do campo educacional, explorando a fotografia performática e a interação entre imagem e palavra para criar narrativas, aprofundando-se em temas de identidade e autoexpressão.



Resumo

A fotografia contemporânea desempenha um papel crucial na documentação do movimento corporal, refletindo uma era marcada pela proliferação de dispositivos móveis e contínuo desenvolvimento tecnológico das câmeras. Na esfera artística, artistas têm adotado a fotografia para expressar suas experiências corporais e explorar questões de identidade e representação, especialmente no contexto do corpo gordo. O trabalho de Fernanda Magalhães se destaca por desafiar estigmas e padrões estéticos, promovendo aceitação e diálogo sobre diversidade corporal. Além disso, a análise de Cristina Carreteiro sobre o corpo como território político ressalta a importância do ativismo corporal na arte e na resistência social. Artistas como Ursula Jahn também contribuem para essa discussão, questionando espaços físicos e sociais acessíveis aos corpos gordos. Essas reflexões evidenciam a relevância da fotografia contemporânea na desconstrução de normas sociais e na promoção da diversidade corporal, influenciando a arte e o ativismo.

Palavras-chave: Fotografia contemporânea. Corpo gordo. Expressão artística.

INTRODUÇÃO

Na contemporaneidade, a fotografia desempenha um papel multifacetado na documentação do movimento corporal, refletindo não apenas a evolução tecnológica das câmeras, mas também mudanças culturais e sociais. O século XX testemunhou uma proliferação de imagens fotográficas, impulsionada pela disseminação dos dispositivos móveis e seu fácil acesso à captura de momentos cotidianos. Nesse cenário dinâmico, o retrato fotográfico emergiu como uma linguagem visual por direito próprio, capaz de comunicar nuances complexas e até mesmo desafiar narrativas verbais convencionais.

Dentro desse amplo espectro da fotografia contemporânea, artistas têm se apropriado da forma para explorar questões profundas e íntimas relacionadas ao corpo humano. Especificamente, uma investigação surgiu para analisar a interseção entre experiências pessoais e a construção de uma poética contemporânea em torno do corpo gordo. Essa jornada artística e investigativa, inspirada por trabalhos, como os de Fernanda Magalhães, não só destaca a representação do corpo gordo na fotografia como um ato de resistência e afirmação, mas também busca desafiar estereótipos arraigados e promover uma conversa significativa sobre inclusão e representatividade.

Por meio do exame detalhado das obras e experiências da artista Fernanda Magalhães, assim como de outros artistas, como Ursula Jahn, emerge uma narrativa rica que transcende as simples imagens capturadas. É uma narrativa que busca redefinir os padrões estéticos e culturais que moldam nossa compreensão do corpo humano, desafiando-nos a questionar nossos próprios preconceitos e conceitos sobre o ideal de beleza e normalidade corporal.

Além disso, ao reconhecer a fotografia como uma ferramenta de resistência e transformação, este estudo também destaca a importância do corpo como território político, no qual a expressão e o protesto têm o poder de amplificar vozes marginalizadas e promover mudanças sociais. Por meio da análise de obras, como *Ninho*, e reflexões sobre a interseccionalidade entre corpo, identidade e espaço, somos convidados a repensar nossas próprias noções de corpo e a valorizar a diversidade e complexidade das experiências humanas.

Assim, esta investigação não apenas destaca a relevância das práticas artísticas contemporâneas centradas no corpo gordo na fotografia, mas também nos leva a questionar e reimaginar nossa relação com o corpo e sua representação na sociedade contemporânea. É uma exploração que se estende além das imagens fixas, convidando-nos a uma jornada de autoconhecimento e conscientização por meio da arte e da reflexão crítica.

DESENVOLVIMENTO

Na contemporaneidade, a fotografia é amplamente utilizada para documentar o movimento corporal. Uma reflexão sobre o papel da fotografia no século XX mostra um período de grande atividade, especialmente com a disseminação dos dispositivos móveis que facilitam a captura de imagens de maneira regular. O desenvolvimento contínuo das câmeras fotográficas tem levado a novos usos e funções na criação de imagens. O retrato, em muitos casos, substitui a linguagem verbal, embora ainda desempenhe um papel crucial na investigação linguística, ajudando na compreensão e comunicação de vários significados.

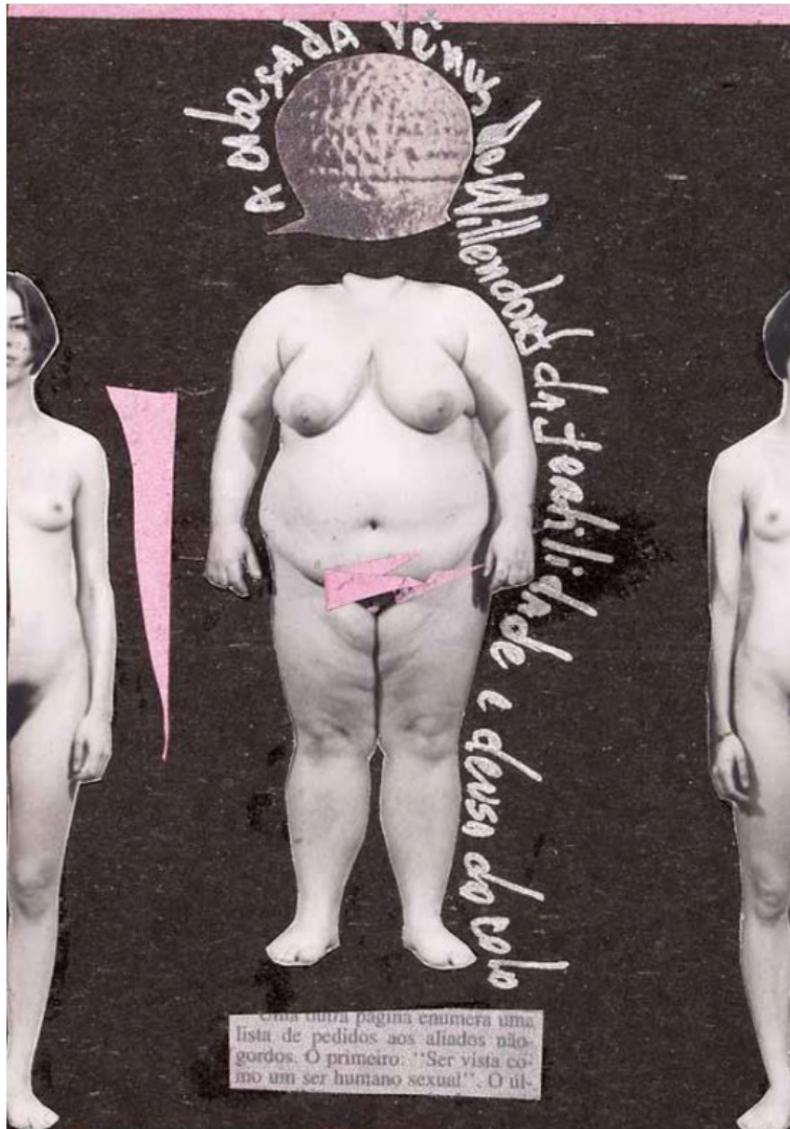
No âmbito das artes, a fotografia tem sido adotada por artistas nos últimos anos para uma variedade de estratégias e procedimentos na elaboração de suas obras. Ao utilizar o corpo como meio, eles expressam a sua existência como seres humanos inseridos no mundo. Por meio de suas criações, buscam visualizar as experiências internas e externas que atravessam. Uma investigação se propõe a analisar a interseção entre as experiências pessoais e o processo de construção de uma poética contemporânea e subjetiva em torno do corpo gordo. Ao examinar essa temática, surge uma relação intrínseca entre a fotografia e a transformação visual, destacando-a como uma forma de arte tanto fotografada quanto performática.

A fotografia na contemporaneidade abrange muitos modos de fazer arte, assim, por meio da expressão corporal, a fotografia não apenas captura a diversidade e a complexidade do corpo gordo, mas também representa um espaço de libertação e independência. Durante o desenvolvimento desta pesquisa, dediquei-me a explorar a linguagem fotográfica em meu trabalho artístico, reconhecendo que ele não se limita ao momento da captura. A capacidade das imagens evoca a intenção de transmitir uma narrativa visual que emocione e provoque reflexões no espectador. Cada imagem presente na obra criada carrega múltiplas camadas de significado, resultando em uma construção cuidadosa que combina elementos simbólicos e estéticos.

Em minhas explorações e pesquisas no campo da fotografia, surgiu o interesse em desenvolver um projeto que expressasse a essência de minha visão artística. Esse desafio me levou a explorar diversas formas criativas, resultando na conexão com a performance. Documentei minha jornada em um registro que intitulei de “Cadernos de Criação”, nele, por meio da linguagem escrita, fui moldando o conceito que viria a se tornar a obra *Ninho* (Figura 2). Durante esse processo, busquei inspiração em trabalhos e artistas que abordassem a temática corporal, especialmente aqueles que exploravam a auto-performance. Investiguei profundamente para criar uma narrativa que desafiasse os estereótipos do corpo gordo, da inadequação e da baixa autoestima, sendo este um caminho de autodescoberta que me conduziu ao trabalho de Fernanda Magalhães.

Ao enfatizar a existência e a dignidade do corpo gordo na esfera artística contemporânea, Fernanda Magalhães em *A representação da mulher gorda nua na fotografia* (1995) amplia as fronteiras do discurso visual, convidando o espectador a questionar e reconstruir suas próprias percepções sobre o corpo e sua representação na sociedade. Ao fazê-lo, a obra não só promove a aceitação e a valorização da diversidade corporal, mas também desafia os estigmas e preconceitos arraigados, fomentando um diálogo significativo em torno da inclusão e da representatividade. Assim, por intermédio da fotografia contemporânea, emerge uma voz poderosa que reivindica espaço e visibilidade para corpos marginalizados, redefinindo os padrões estéticos e culturais que moldam nossa compreensão do que significa ser humano.

Figura 1. Fernanda Magalhães – *A representação da mulher gorda nua na fotografia* (1995)



Fonte: <https://fermaga.blogspot.com/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

A importância da obra e da artista ser do sexo feminino é ressaltada, considerando a persistente experiência de discriminação que as mulheres enfrentam em relação aos seus corpos. Fernanda Magalhães utiliza elementos, como o corpo nu, a corpulência e os pelos, ou a ausência de vestimenta, como parte integrante do processo construtivo de sua obra. Sua abordagem dos temas culturais e sociais, como machismo, sexismo e gordofobia, por meio de intervenções corpóreas, sugere uma análise profunda que revela paralelos entre suas fotografias, que são tanto produções artísticas quanto denúncias sociais, e as representações padronizadas de corpos femininos.

Além disso, é essencial que se promova uma reflexão crítica sobre nossos próprios conceitos e preconceitos, a partir da apreciação das obras de Fernanda Magalhães. É fundamental questionar o ideal de corpo padrão à luz de nossas próprias experiências corporais, reconhecendo que as diferenças e estranhezas que percebemos em nós mesmos são parte integrante da realidade contemporânea. Essa atitude desafia a normalização de corpos e identidades, convidando-nos a reconhecer e valorizar a diversidade e a complexidade dos corpos humanos.

Ao incentivar uma insurgência contra os padrões estéticos e culturais estabelecidos, as obras de Fernanda Magalhães despertam um senso de consciência sobre a pluralidade de formas e identidades corporais. Sua arte não apenas representa uma crítica às normas vigentes, mas também oferece um espaço para a celebração da individualidade e da autenticidade, incentivando uma mudança de paradigma em relação à percepção dos corpos e de sua representação na sociedade contemporânea.

Por meio de uma exploração minuciosa das obras e relatos da artista, dediquei-me a uma pesquisa autobiográfica, empregando diversas formas de expressão, como a colagem, a poesia, e concentrando-me especialmente nos processos fotográficos. Durante minha imersão na fotografia, reconheci uma oportunidade para provocar uma transformação visual, remanescente da arte performática como veículo de emancipação e autonomia. Dentro desse contexto, desenvolvi a obra intitulada *Ninho*, que aborda os temas do empoderamento pessoal e da resistência.

A minha residência se apresenta como um presságio, com sua estrutura corroída pelo constrangimento. Meu corpo se rebela e se metamorfoseia, evidenciando aquilo que denominamos de Metamorfose. A obra *Ninho* estabelece uma analogia entre meu corpo e o de um pássaro em seu processo de mutação, entre o embrião e a quebra da casca. Por meio deste trabalho íntimo, busco explorar questões relacionadas à minha própria experiência como pessoa gorda e às complexidades de gênero, visando à minha libertação e independência dentro desses âmbitos desafiadores.

Figura 2. Samuel Lima – *Ninho* – Fotografia e Instalação (2022)



Fonte: o autor.

No artigo *Corpo e contemporaneidade*, de Cristina Carreiro, destaca-se a perspectiva do corpo como um território que se torna um instrumento político cada vez mais influente. Carreiro observa que grupos políticos fechados estão utilizando seus corpos como meio de expressão e protesto, ampliando, assim, sua participação e impacto nas lutas sociais.

A análise de Carreteiro ressalta o empoderamento dos corpos como uma estratégia de resistência e transformação. Isso conecta-se ao ativismo gordo presente na produção artística pessoal e na formação de artistas visuais. Essa discussão sobre o corpo como território ganha relevância não apenas neste contexto, mas influencia a aceitação do corpo gordo e das diferentes identidades.

Este reconhecimento impulsiona a compreensão do corpo como uma ferramenta de resistência frente às estruturas opressivas da sociedade, proporcionando formas de sobrevivência para aqueles que enfrentam a exclusão social. A reflexão proposta por Carreteiro e aplicada ao meu contexto pessoal, evidenciando a capacidade da “corpa” como instrumento de denúncia e integração na luta política e social, assim como na busca por espaços.

A interseccionalidade entre corpo, identidade e espaço é reconhecida como uma abordagem significativa na análise das dinâmicas sociais, destacando-se pela sua eficácia na desconstrução de narrativas tradicionais e na promoção de representações mais alinhadas às complexidades das realidades contemporâneas.

Outra artista brasileira é a Ursula Jahn (1994), que emprega seu próprio corpo como meio de expressão para explorar questões de opressão social direcionadas aos corpos femininos. Sua obra concentra-se na representação visual da ocupação de espaços por corpos considerados gordos, o que ela utiliza como uma metáfora central para questionar os limites e possibilidades desses corpos na sociedade contemporânea. Por meio de suas imagens, Jahn provoca uma reflexão sobre os espaços físicos e sociais nos quais os corpos gordos são permitidos ou excluídos, destacando, assim, as complexidades das relações entre corpo, identidade e normatividade social.

A artista utiliza autorretratos e fotoperformances para explorar narrativas que questionam a corpulência, a inquietude e o aprisionamento do corpo em seu trabalho. Ela aborda a problemática e busca resoluções por meio dessas expressões artísticas, desafiando a estética fotográfica padronizada por artistas contemporâneos ao destacar a ideia do corpo “não recomendado”.

Figura 3. Ursula Jahn – *Autorretrato: ocupando um espaço* (2021)



Fonte: <https://ursulajahn.com.br/>. Acesso em: 18 nov. 2024.

O estudo revela que minhas experiências estão alinhadas às de outros pesquisadores, cujos processos destacam a produção de imagens. Essas explorações e outras semelhantes têm deixado sua marca no cenário artístico contemporâneo, destacando a relevância dos artistas gordos e seus processos criativos, especialmente na esfera da fotografia contemporânea.

A investigativa sobre “Corpo gordo na fotografia contemporânea” demonstrou a consonância entre minhas vivências e as de outros estudiosos, cujas metodologias adotadas enfatizam a produção imagética. As reflexões críticas e a competência técnica desempenharam um papel significativo na elaboração e estruturação deste estudo.

CONCLUSÃO

A pesquisa sobre a representação do corpo gordo na fotografia contemporânea culmina em uma síntese que destaca a importância fundamental da arte visual como um meio de desafiar e reconstruir nossas percepções sobre os corpos e sua representação na sociedade. Ao longo do estudo, foi possível explorar uma variedade de perspectivas, desde a análise de obras específicas até a compreensão mais ampla das dinâmicas sociais que influenciam a representação corporal.

Por meio da análise de artistas, como Fernanda Magalhães e Ursula Jahn, foi evidenciado o poder transformador da fotografia como uma ferramenta de resistência, celebração da diversidade e questionamento das normas estéticas e culturais. Esses artistas desafiam os estereótipos e oferecem uma narrativa alternativa que amplia a inclusão e a representatividade na esfera artística.

Além disso, o estudo ressalta a importância da reflexão crítica sobre nossos próprios preconceitos e conceitos relacionados aos corpos, incentivando uma mudança de paradigma em direção à aceitação e à valorização da pluralidade corporal. Ao reconhecer o corpo como um território político e uma ferramenta de resistência, abre-se espaço para uma compreensão mais profunda das experiências individuais e coletivas dentro da sociedade contemporânea.

Assim, a pesquisa sobre a representação do corpo gordo na fotografia contemporânea não apenas oferece insights sobre a interseção entre arte, política e identidade, mas também destaca a importância de dar voz e visibilidade aos corpos marginalizados, contribuindo para uma sociedade mais inclusiva e empática.

REFERÊNCIAS

CARRETEIRO, T. C. Corpo e contemporaneidade. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 11, n. 17, p. 62-76, jun. 2005. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v11n17/v11n17a05.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2024.

ARTIGOS

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: LÍDERES EFICAZES E EQUIPES PRODUTIVAS

Autora:

Karen Elizabeth Mariano

Graduada em Tecnólogo em Marketing e Gestão Financeira pela UNIASSELVI, pós-graduada em Gestão Estratégica Empresarial, também pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI. Conta com mais de dez anos de



experiência na área administrativa, sendo cinco anos apenas na área financeira. Atualmente, atua como professora de língua inglesa focada na área de negócios.

Resumo

O objetivo deste artigo é apresentar a importância da inteligência emocional para a liderança, bem como para os seus liderados, considerando que a influência da gestão das emoções tem grande impacto na apresentação de resultados para as organizações. Colaboradores que lidam melhor com suas emoções apresentam desempenho melhor. Neste artigo, trago reflexões acerca do desempenho do líder como gestor, não apenas de resultados, mas também como mentor das mais adversas emoções do cotidiano, para a garantia de uma liderança de sucesso e a equipe deve ser bem estruturada. O artigo foi elaborado por meio da metodologia qualitativa por meio de estudos bibliográficos. Como resultado, destaca-se a relação da inteligência emocional no ambiente organizacional no contexto laboral, demonstrando os efeitos da atenção à saúde emocional com a satisfação no trabalho, desempenho, engajamento nas atividades, redução de estresse e exaustão emocional, relacionamento interpessoal, melhor capacidade de avaliação, entre outros. Dessa forma, o papel do líder emocionalmente inteligente dentro das organizações de trabalho proporcionará melhor desempenho, produtividade e aprendizado nas relações interpessoais. A pesquisa revelou que o autoconhecimento do gestor e a prática da inteligência emocional nas organizações são viáveis e de grande importância no cenário mercadológico atual, devendo ser exploradas como ferramentas de grande auxílio no desenvolvimento pessoal e profissional da equipe, visto que as corporações são movidas por pessoas.

Palavras-chave: Liderança eficaz. Inteligência emocional. Gestão de pessoas. Produtividade.

INTRODUÇÃO

O mercado está cada vez mais acirrado e em constante mudança, e esse cenário afeta aqueles que representam a base das organizações: as pessoas. A entrega de demandas em um curto prazo, vários afazeres, um ritmo de vida cada vez mais acelerado e uma equipe diversificada faz parte do cotidiano das empresas, assim o líder assume o papel de não apenas direcionar afazeres, mas também de zelar pelo bem emocional da equipe, com o foco na entrega de seus resultados. O líder é o exemplo a ser seguido, logo, é necessário que este tenha o autoconhecimento para transmiti-lo aos demais; o papel de uma liderança integradora é fundamental. O líder “pode influenciar no estabelecimento da motivação de diversas maneiras, de

acordo com a necessidade ou tipo de pessoa componente do seu grupo, sendo que, este necessita antes de liderar os outros, ser o exemplo maior e ser capaz de se autoliderar” (Florentino, 2005 *apud* Ramos, 2010, p. 50). Esse artigo apresenta a compreensão sobre o tema inteligência emocional em suas práticas no trabalho por meio de uma pesquisa empírica qualitativa.

Os estudos e a expansão sobre o tema inteligência emocional são recentes. Com a mudança mercadológica e social atual, o foco de grandes companhias mundiais mudou, e elas compreenderam que não basta apenas criar e desenhar um processo estrutural impecável, mas também saber analisar e identificar a forma como seus colaboradores estão emocionalmente; perceberam que, a

partir do momento em que seus colaboradores estão bem, sua produtividade também melhora. Assim, toda a base deve ser analisada, principalmente aquela que hierarquicamente está em grande influência de suas emoções e de seus colaboradores: os líderes e alta gestão, em prol do crescimento não apenas da companhia, mas também das pessoas. Por meio da inteligência emocional, permite-se a compreensão de si mesmo e do próximo, gerando mais empatia e motivação para alcançar bons resultados para o negócio, ou seja, para o bom desempenho da liderança, a inteligência emocional torna-se ferramenta indispensável no planejamento de atividades empresariais.

A inteligência emocional trata justamente do conhecimento e da maneira para lidar com as próprias emoções, do desenvolvimento da empatia e da motivação, buscando melhorar a relação interpessoal, em busca de um equilíbrio emocional diante das mais variadas situações que podem surgir no dia a dia.

Os líderes enfrentam grandes pressões e cobranças acerca das entregas da companhia, porém a gestão de pessoas vai muito além de apenas um setor da companhia: o tão conhecido Recursos Humanos. Os líderes precisam estar cada vez mais preparados para lidar emocionalmente com seus colaboradores e, para isso, precisam também olhar para si mesmos, reconhecendo que, como colaboradores, também têm suas emoções e devem ser assertivos quanto suas decisões. Nesse contexto, a inteligência emocional, objeto de estudo deste artigo, apresenta-se como uma ferramenta fundamental, não para bloqueio ou controle total das emoções, mas para auxílio na administração adequada das emoções, de modo a melhorar as relações entre líderes e liderados dentro das organizações.

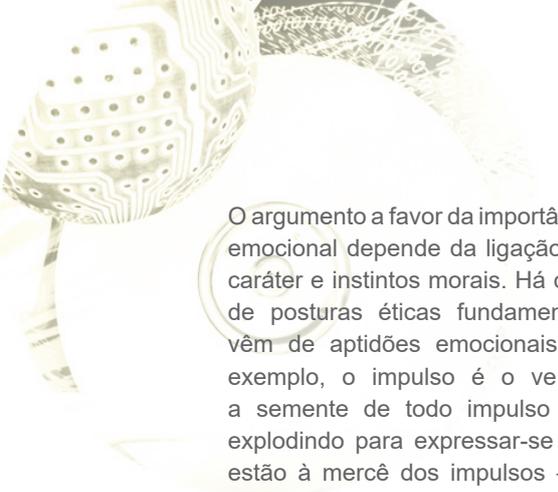
COMPREENDENDO A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Por muitos anos, os apontamentos da sociedade indicavam preocupações apenas com o Quociente de Inteligência (QI), focando somente nas capacidades cognitivas racionais. Por meados de 1990, as pesquisas sobre o Quociente Emocional

expandiram-se significativamente, sendo base de estudos para muitos psicólogos e neurocientistas. A abordagem científica inicial sobre QE deve-se aos autores John Meyer e Peter Salovey, em 1990, e Reuven Bar-On, alguns anos depois, que introduziram claramente o quesito “bem-estar” como apontamento da pesquisa do QE. Assim, surgiu o conceito de “duas mentes” – conceito apresentado pelo psicólogo Daniel Goleman, considerado importante autor sobre o tema na atualidade – existindo tanto o quociente racional quanto o emocional. Segundo Goleman (2012, p. 34), “[...] na verdade, temos duas mentes – a que raciocina e a que sente”, e ambas podem moldar o ser, como pessoal e no seu profissional.

Após a disseminação do conceito de inteligência emocional, muitas culturas passaram a entender a necessidade de utilizar e aprofundar os estudos nesta recente área de estudo. Diversos educadores decidiram não apenas estudar sobre o tema, mas também aplicar suas práticas, dada a sua influência nas rotinas diárias e, principalmente, como devem ser trabalhadas desde a infância. Em escolas de Illinois, EUA, trabalham atividades sobre empatia – as crianças buscam pistas não verbais de como a outra pessoa se sente; já no final do Ensino Fundamental, são capazes de analisar o que pode motivá-las ou gerar estresse nas mais variadas situações. Quando chegam ao Ensino Médio, as habilidades *Social and Emotional Learning* (SEL) acrescentam o desenvolvimento das aptidões ouvir e falar, com foco na resolução de conflitos em vez de agravá-los, além de negociações que busquem benefícios para ambos os lados (Goleman, 2012)

Por muito tempo, acreditou-se que o destino individual dependia totalmente de nossa aptidão intelectual, derivada geneticamente, esquecendo-se de nossas emoções que também são aptidões de grande importância e que influenciam diretamente o indivíduo. Contudo, mediante os cenários sociais atuais, analisa-se a extrema necessidade de orientarmos com base na inteligência emocional, esta que nos traz como aptidões o autocontrole, zelo e persistência, e a capacidade de automotivação. Segundo Goleman (2012, p. 24):



O argumento a favor da importância da inteligência emocional depende da ligação entre sentimento, caráter e instintos morais. Há crescentes indícios de posturas éticas fundamentais na vida que vêm de aptidões emocionais subjacentes. Por exemplo, o impulso é o veículo da emoção; a semente de todo impulso é um sentimento explodindo para expressar-se em ação. Os que estão à mercê dos impulsos – os que não tem autocontrole – sofrem de uma deficiência moral. A capacidade de controlar os impulsos é a base da força de vontade e do caráter, da mesma forma, a raiz do altruísmo está na empatia, a capacidade de identificar as emoções nos outros; sem a emoção do que o outro necessita ou de seu desespero, o envolvimento é impossível. Se há duas posições morais que nossos tempos exigem são precisamente estas: autocontrole e piedade.

Para uma melhor compreensão sobre o tema, quando nosso corpo responde a alguma situação, como uma tensão muscular ou aceleração dos batimentos cardíacos, estamos sentindo uma emoção; enquanto o sentimento é a interpretação do cérebro perante essas respostas motoras, por exemplo, a angústia, a mágoa e a tristeza (Martins, 2015).

As emoções influenciam os indivíduos de maneira que compreendemos que somos um só, sem distinção do indivíduo em casa versus o indivíduo que está no trabalho. As emoções não podem ser simplesmente colocadas em um recipiente e esquecidas; anteriormente as empresas esperavam que seus colaboradores deixassem seus problemas pessoais em casa para irem ao trabalho. Diez (2008, p. 17) afirma que “[...] a realidade é outra: as emoções, positivas ou negativas, vão de casa para o escritório e do escritório para casa”. Assim, percebemos a importância de sabermos lidar com as mais variadas emoções que ocorrem em nosso dia, sejamos nós líderes de uma equipe ou líderes de nossas próprias vidas.

Para os líderes que lidam com equipes diversificadas, é essencial saber gerir as emoções e usar as competências emocionais na mesma medida em que utilizam suas habilidades intelectuais. Esse equilíbrio é crucial para melhorar o rendimento pessoal e profissional. Apenas o conhecimento, a experiência ou as habilidades técnicas não são suficientes para distinguir aqueles indivíduos que são mais seguros ou melhores. A verdadeira diferença está na capacidade do indivíduo de unificar

essas características à compreensão da importância das emoções humanas e, assim, lidar e administrar seus próprios recursos e com todos que estejam ao redor (Diez, 2008).

Nosso cérebro é biologicamente “configurado” para colocar as emoções como foco, por isso nosso desafio em administrar com eficácia nossas emoções. Conforme Bradberry e Greaves (2016, p. 6), “a região do nosso cérebro (parte frontal do cérebro) não tem como impedir a emoção ‘sentida’ pelo sistema límbico, mas as duas regiões na verdade se afetam e se mantêm em constante comunicação”. Mesmo que biologicamente estejamos propícios às respostas emocionais, conseguimos equilibrar essa relação, manter essa comunicação do cérebro emocional com o racional, sendo esta a base da inteligência emocional.

Afinal, o que é a inteligência emocional? Segundo Bradberry e Greaves (2016, p. 17), o conceito de inteligência emocional “é a nossa capacidade de reconhecer e entender as emoções em nós mesmos e nos outros e de usar essa conscientização para gerenciar os nossos comportamentos e relacionamentos”. A inteligência emocional afeta a maneira como conduzimos o comportamento, enfrentamos as complexidades sociais e tomamos decisões pessoais para atingir resultados positivos.

Portanto, ser inteligente emocionalmente significa usar a racionalidade para equilibrar as emoções. Afinal, as emoções não são escolhas; elas acontecem, e nosso corpo responde aos primeiros sinais delas. O ponto crucial da inteligência emocional é sentir a emoção do momento, identificá-la e administrar a melhor forma de agir.

A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL PARA LIDERANÇA

Pessoas com inteligência emocional aplicada estão preparadas para transformar pensamento consciente em ação e viver uma vida plena. Elas têm uma maior probabilidade de se satisfazerem e serem eficientes em suas vidas, conseguem dominar os hábitos mentais que fomentam a própria produtividade; enquanto aquelas que não desempenham o controle emocional lutam internamente e, assim, sabotam a competência de concentrar-se no trabalho e na lucidez de pensamento (Goleman, 2012).

A inteligência emocional é importante para o sucesso, tanto pessoal quanto profissional, pois, segundo Bradberry e Greaves (2016, p. 20), “a inteligência emocional é a base de uma série de habilidades cruciais e afeta quase tudo o que dizemos e fazemos todos os dias”. Habilidades, como assertividade, comunicação, gerenciamento do tempo, controle do estresse, tomada de decisões, entre outras, estão ligadas ao quociente emocional, logo, é necessário que os indivíduos estejam cada vez mais aptos a desenvolver sua inteligência emocional.

Estudos indicam que existem diferentes tipos de inteligências e, por isso, não há uma fórmula exata para o sucesso. Os talentos humanos são múltiplos e esses pensamentos e estudos seguem em constante evolução. Nesse contexto, podemos destacar a inteligência interpessoal, que se refere à compreensão do outro. Conforme Gardner (1995, p. 15), “[...] o que as motiva, [...] como trabalhar cooperativamente com elas. [...] é uma aptidão correlativa, voltada para dentro. [...] formar um modelo acurado e verídico de si mesmo e utilizar esse modelo para operar na vida”.

Ao perceber o outro, podemos auxiliá-lo a melhor lidar com a situação, muitas vezes uma situação negativa, e assim auxiliar o processo de resolução. Por exemplo, ao identificar a raiva de um colaborador com determinada dificuldade, a melhor solução para o gestor é falar calmamente com o colaborador, qualquer modo de cobrança excessiva ou tom de voz mais alto pode tornar a situação pior que já se encontra. Outro exemplo relevante é o horário de aplicação de uma reunião, o gestor emocionalmente inteligente entenderá que reuniões a respeito de assuntos delicados devem ser marcadas em horários, como início da manhã, pois é natural que ao final do dia o colaborador já esteja emocionalmente mais cansado e, assim, trazer à tona um tema complexo não seria a melhor escolha.

O papel da inteligência emocional nas empresas é atualmente indispensável. Conforme apresentado por Diez (2008, p. 18), “as empresas necessitam de diretores e gerentes que saibam estimular e dar exemplo aos seus subordinados. Essas habilidades só são alcançadas com uma grande aplicação das competências emocionais básicas”.

O estado emocional do indivíduo influencia em todas suas reações comportamentais. Por exemplo, um colaborador calmo, claramente, compreenderá suas emoções e seus sentimentos no momento que for avaliar alguma situação, da mesma forma que agirá com resiliência, saberá administrar os imprevistos e/ou mudanças repentinas que podem ocorrer na rotina de trabalho, ou seja, alcançará seus objetivos e sucesso e motivará demais colegas, diferente daquele profissional que está sempre estressado e é grosseiro e, devido seu temperamento impulsivo, tende a “resolver” seus conflitos gerando mais conflitos.

Com base na importância da inteligência emocional, percebemos a importância de os líderes buscarem seu autoconhecimento, para que transmitam o acolhimento e as aptidões corretas para seu time. Aqueles que possuem prática emocional bem desenvolvida se sentem mais satisfeitos, expandem essa satisfação, compreendem e administram seus hábitos mentais e físicos de forma equilibrada, permitindo a melhora da produtividade, tanto pessoal quanto profissional.

COMO DESENVOLVER A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

A aplicação da inteligência nas nossas emoções é um tema de estudo há algum tempo, no qual diversos aspectos foram abordados e analisados para desenvolver maneiras pelas quais o indivíduo possa agir com sabedoria diante de suas emoções, ampliando, assim, sua capacidade de compreender o outro.

Mayer e Salovey (1997 *apud* Goleman, 2012) apresentam a definição da inteligência emocional, mas principalmente destacando as aptidões em cinco domínios principais utilizados, que são as bases para o estabelecimento da inteligência emocional.

Quadro 1. Domínios principais para o estabelecimento da inteligência emocional

1. Conhecer as próprias emoções	2. Lidar com as emoções	3. Motivar-se
<p>Autoconsciência – reconhecer um sentimento quando ele ocorre – é a pedra de toque da inteligência emocional. [...] a capacidade de administrar os sentimentos a cada momento é fundamental para o discernimento emocional e para a autocompreensão. A incapacidade de observar nossos verdadeiros sentimentos são melhores pilotos de suas vidas, tendo uma consciência maior de como se sentem em relação a decisões pessoais, desde com quem se casar até em qual emprego aceitar.</p>	<p>Lidar com sentimentos para que sejam apropriados é uma aptidão que se desenvolve na autoconsciência. [...] A capacidade de confortar-se, de livrar-se da ansiedade, da tristeza ou da irritabilidade que incapacitam – e as consequências resultantes do fracasso nessa aptidão emocional básica. As pessoas que são fracas nessa aptidão vivem constantemente lutando contra sentimentos de desespero, enquanto outras se recuperam o mais rapidamente dos reveses e perturbações da vida.</p>	<p>[...] Pôr as emoções a serviço de uma meta essencial para centrar a atenção, para automotivação, o controle e para a criatividade. O autocontrole emocional – saber adiar a satisfação e conter a impulsividade – está por trás de qualquer tipo de realização. A capacidade de entrar em estado de “fluxo” possibilita excepcionais desempenhos. As pessoas que têm essa capacidade tendem a ser mais produtivas e eficazes em qualquer atividade que exerçam.</p>
4. Reconhecer emoções nos outros	5. Lidar com relacionamentos	
<p>A empatia, outra capacidade que se desenvolve na autoconsciência emocional, é aptidão pessoal fundamental. [...] O quanto nos custa não saber “escutar” as emoções e os motivos pelos quais a empatia gera altruísmo. As pessoas empáticas estão mais sintonizadas com os sutis sinais do mundo externo que indicam o que os outros precisam ou o que querem. Isso as torna bons profissionais no campo assistencial, no ensino, vendas e administração.</p>	<p>A arte de se relacionar é, em grande parte, aptidão de lidar com as emoções dos outros. [...] examinado a competência e a incompetência e as aptidões específicas envolvidas. São as aptidões que determinam a popularidade, a liderança e a eficiência interpessoal. As pessoas excelentes nessas aptidões se dão bem em qualquer coisa que dependa de interagir tranquilamente com os outros; são estrelas sociais.</p>	

Fonte: adaptação de Goleman (2012).

Os indivíduos vão diferenciar em suas aptidões, dentro de cada campo, mas o cérebro segue em constante aprimoramento e com o devido esforço individual é possível aprimorar determinada aptidão.

Martins (2015, p. 18-19, grifos do autor) apresenta pontos para auxiliar no desenvolvimento da inteligência emocional, vejamos:

- 1. Busque o autoconhecimento:** ser bem resolvido é sentir-se sem amarras emocionais, é perceber-se livre para pensar, sentir e agir, com vontade de acertar para si e para o outro. Ser bem resolvido inicia-se com a autoaceitação e progride com o autoconhecimento.
- 2. Promova seu autodesenvolvimento:** mas não basta! Ser bem resolvido depende do autodesenvolvimento nas habilidades do entendimento de si mesmo, da leitura correta e objetiva dos próprios sentimentos e emoções.
- 3. Aja de forma responsável:** e se concretiza com uma atitude consciente, firme e positiva para enfrentar seu cotidiano, com comportamentos empáticos e maduros, no relacionamento com as pessoas.
- 4. Seja resiliente:** ser bem resolvido não é sinônimo de viver sem problemas, mas é saber lidar com as adversidades da vida com equilíbrio; ser resiliente.
- 5. Busque ajuda de outras pessoas:** ser bem resolvido não é resolver tudo sozinho. Ao contrário, se você percebe que não possui todas as habilidades ou força interna necessária, você não hesita, procura pessoas que o complementam.
- 6. Seja ponderado:** ser bem resolvido não é ser impetuoso e querer resolver tudo muito rápido sem refletir sobre as consequências. Muitas vezes, confundimos pessoas impulsivas com pessoas bem resolvidas, quando, na verdade, são pessoas que não sabem equilibrar razão e emoção.
- 7. Tenha pensamento consciente:** ser bem resolvido é ter consciência de si, de sua dinâmica interna, de tal forma que tenha um canal aberto para conversar livremente com seus pensamentos e emoções, analisando-os à luz da realidade objetiva e, se for preciso, confrontando-os com as evidências, fatos e dados. É dar o tempo necessário ao pensamento analítico para avaliar a situação e os prós e contras de cada alternativa de solução, sem deixar de lado, é claro, a voz do coração

- 8. Seja sensível consigo:** ser bem resolvido é ter sensibilidade e afetividade, pois é essa voz que ecoa quando é preciso perdoar a si e ao outro.
- 9. Não leve tudo a ferro e a fogo:** ser bem resolvido é avaliado a importância do evento e, se for o caso, deixar para lá e partir para outra.

A base fundamental para a utilização da inteligência emocional é o uso da razão perante as emoções. Saber gerir o autoconhecimento, o autocontrole, a empatia e as habilidades sociais é fundamental. É também saber sentir o que se passa no momento e como utilizar esta emoção em benefício próprio e para toda a equipe.

PRINCÍPIOS DE UM BOM LÍDER

O líder tem papel fundamental em um time, ele precisa influenciar positivamente as atitudes e os comportamentos das pessoas; ele precisa elogiar e valorizar qualquer participação dos colaboradores – qualquer auxílio no processo é significativo, dos mais simples aos mais complexos problemas. As valorizações não devem ser limitadas a benefícios materiais, um comentário positivo e verdadeiro pode acrescentar na entrega do colaborador, por exemplo. Além disso, a liderança também deve apontar as falhas que ocorreram no processo, mas de forma que o colaborador compreenda a falha e, assim, possa evoluir com seu erro; deve dar direcionamentos que evitem conflitos entre a equipe e realizar uma crítica construtiva. A liderança também pode falhar e deve admitir quando isso ocorrer. O líder que fala de suas falhas e de como pode resolvê-las – até mesmo pedindo sugestões – aproxima sua equipe para que, juntos, caminhem em prol dos mesmos objetivos.

De acordo com Carnegie (2003), podemos utilizar nove princípios para sermos um bom líder:

- Princípio 1: Comece com um elogio ou uma apreciação sincera.**
Ao dar um feedback negativo, primeiramente reconheça todas as qualidades do colaborador, aponte todo suporte por ele prestado. Elogios funcionam como analgésicos nessas situações, além de serem motivadores.

- **Princípio 2: Chame a atenção para os erros das pessoas de maneira indireta.**

Devemos elogiar e não seguirmos com “mas” para apontar uma falha e sim utilizarmos o “e”. Quando usamos “mas”, criamos uma quebra no que foi dito anteriormente, fazendo com que a pessoa lembre do que vem depois apenas e no caso o foco passa apenas a ser na crítica. Por exemplo: “Maria, você é excelente no Excel e sempre foi muito atenta nas fórmulas. Sei que esta falha não vai acontecer novamente, confio em você para ajustar e entregar um novo arquivo”. Com isto, o colaborador se preocupará em reparar seus erros e não os repetir.

- **Princípio 3: Fale sobre os seus erros antes de criticar os das outras pessoas.**

O maior atributo para um líder é tornar-se inspiração e um bom exemplo para as pessoas, assim, admitir seu próprio erro e apresentar seu esforço em corrigi-los, na mesma proporção que mostrar-se disposto em ouvir sugestões, estimula o outro a ter o mesmo comportamento.

- **Princípio 4: Faça perguntas ao invés de dar ordens diretas.**

Receber ordens não é de agrado das pessoas, então, ao fazer perguntas, você estimula a cooperação; estimulando também o pensamento e a criatividade do colaborador, fazendo com que este sintam-se desafiado e tenha motivação para resolver o problema.

- **Princípio 5: Permita que a pessoa salve o seu próprio prestígio.**

Ao efetuar críticas, faça em particular. Jamais chame a atenção de alguém frente aos outros. Assim, evita-se que a autoestima do colaborador seja afetada.

- **Princípio 6: Elogie o menor progresso e elogie todo o progresso.**

Reconheça todas as qualidades de um colaborador e todo suporte por ele prestado, por mais simples que possa parecer sua colaboração: faça, mas sem aparentar algo forçado, deve ser totalmente verdadeiro e sem “data marcada”, elogios são fontes motivadoras.

- **Princípio 7: Proporcione à outra pessoa uma boa reputação para ela zelar.**

Identifique o que o colaborador tem de habilidade e ajude a desenvolver e criar uma boa reputação na área. Por exemplo, quando alguém é reconhecido por ser “ótimo no Excel”, este alguém vai gostar de manter este título e buscará aprender mais e apresentar sua evolução sobre o assunto.

- **Princípio 8: Empregue o incentivo. Torne o erro fácil de ser corrigido.**

Não significa que se deve diminuir a importância do erro, ao contrário, incentivar a correção com eficiência e agilidade, apresentar de fato o que houve de erro e fazer o colaborador acreditar que é capaz de resolver a falha pensando em soluções.

- **Princípio 9: Faça a outra pessoa sentir-se feliz realizando aquilo que você sugere.**

Fazer com que o colaborador compreenda não apenas como fazer a atividade, mas a importância dela para o time é fundamental, pois entendendo o propósito e sentindo-se atraído por ele, o colaborador vai buscar a melhor maneira de realizar a tarefa e assim sentirá feliz por realizá-la.

Os princípios apresentados pelo autor fornecem fundamentos sobre a habilidade da inteligência emocional, sugerindo que devemos olhar para nossos colaboradores com o mesmo cuidado e atenção que passamos a dedicar ao nosso próprio interior. Assim, desenvolvemos a administração assertiva a respeito dos nossos sentimentos, guiando os demais ao nosso lado para este mesmo processo de desenvolvimento e aplicação da inteligência emocional.

LIDERANÇA INTELIGENTE EMOCIONALMENTE E EFICAZ

Na visão das mais variadas companhias, há a importância atual de capacitar a liderança constantemente, principalmente no âmbito emocional. Ter formação acadêmica e toda a experiência profissional é importante tanto quanto sua inteligência emocional. Sabe-se que, segundo Alcântara (2019), liderar é a eterna ação de persuadir sem impor, opinar sem mandar, conduzindo uma equipe fortalecida emocionalmente, por meio do exemplo, ao melhor resultado.

O cenário mercadológico atual exige das organizações pessoas com habilidades para guiar os colaboradores até o objetivo projetado e manter a harmonia e sinergia do grupo, pois as metas devem ser trabalhadas por cada parte do processo. Cabe ao líder o papel – de extrema importância – em manter o equilíbrio entre as cobranças e os direcionamentos, sem esquecer do emocional de cada colaborador. Sabemos que, por meio da inteligência emocional, conseguimos identificar os sentimentos em nós tanto quanto nas outras pessoas, além de termos a capacidade de motivar e administrar as emoções.

A palavra liderança vem do latim “*auctoritas*”, que tem por significado ordem e influência. Sabemos que as equipes são formadas por pessoas que possuem suas habilidades, capacidades e talentos singulares, na mesma proporção que suas emoções. Quando o líder – o espelho de todo o grupo – não consegue gerir ordem e influência na equipe, o resultado afeta toda a empresa, levando a fracassos e frustrações. A aplicação da inteligência emocional na rotina empresarial garante que o líder seja um bom gestor. Líderes com maior aptidão emocional são exemplos para os colaboradores, que também passam a ter o emocional preparado para situações adversas (Alcântara, 2019).

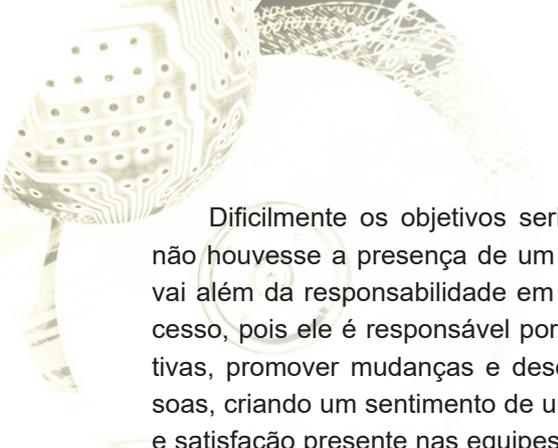
Capacitando nossos líderes, tornamos as equipes mais eficazes, visto que o bom líder não deve apenas olhar resultados e um alto desempenho, mas deve buscar crescer por si e motivar o crescimento de toda a equipe, transmitir todos os seus conhecimentos para que seja esta a cadeia de repasse de informações. Em um ambiente organizacional, a liderança enfrentará diversas dificuldades em sua equipe, como atritos entre os membros, e deverá saber lidar com essas situações da melhor maneira possível, superando e gerindo os conflitos de forma eficaz, a fim de promover e manter um ambiente de trabalho agradável e organizado. Esse ambiente não deve interferir de forma negativa na produtividade da sua equipe de trabalho. Trata-se de aplicar as habilidades individuais, desenvolvê-las e aperfeiçoá-las em um conjunto com o uso da inteligência emocional.

Sabe-se que os conflitos são inevitáveis em uma organização e sempre haverá divergências de opinião em algum momento, caberá ao líder fazer a melhor administração da situação. O ser humano necessita de seu trabalho para sobreviver e para se sentir útil diante da sociedade, sendo assim, este local de trabalho deve ter um clima organizacional tranquilo e favorável, para que as tarefas possam fluir de forma significativa. Exemplificando, podemos utilizar da inteligência emocional no ambiente de trabalho para diminuir o estresse e/ou a ansiedade, desse modo, há a gestão apropriada dessas emoções para lidarmos com essas situações adversas. O líder deve ser exemplo de bom comportamento, independente de quem esteja liderando. Se ele perder o controle, seus liderados também perderão.

Ainda, segundo Goleman (2012), o líder possui a habilidade de influenciar as emoções daqueles ao seu redor e, quando as tarefas são apresentadas com entusiasmo genuíno e de maneira adequada, o desempenho no trabalho melhora significativamente. Isso torna a rotina de trabalho mais prazerosa e orienta a equipe rumo ao sucesso profissional e pessoal dentro da organização.

A liderança não precisa forçar uma ideia, sua percepção não é única. Deve-se ouvir os demais e, em conjunto, delimitar as metas claras. Ser o líder que gostaria de ter, para ter os colaboradores que gostaria ter. Encarar o fracasso como uma chance de fortalecer a equipe, estimular o talento individual e permitir que o colaborador seja alocado na função coerente com sua habilidade. Assim, cria-se um ambiente seguro, onde cada membro compreende seu papel e se sente motivado a contribuir para o processo (Heller, 2001).

O líder precisa ser realista, mas também ser otimista. Não faz sentido mostrar sempre bom humor se as vendas estão despencando, tudo é questão de como lidar e repassar cada situação. Por exemplo, os hormônios adrenalina e cortisol aumentam quando sob estresse, afetando significativamente no raciocínio e na cognição, consequentemente, afetam diretamente na produtividade, ou seja, “uma crítica mal formulada e demonstrações de raiva por parte dos líderes são desencadeadores comuns desses aumentos hormonais [de estresse]” (Goleman, 2015, p. 109).



Difícilmente os objetivos seriam atingidos se não houvesse a presença de um líder eficaz, que vai além da responsabilidade em atender um processo, pois ele é responsável por alinhar expectativas, promover mudanças e desenvolver as pessoas, criando um sentimento de união, entusiasmo e satisfação presente nas equipes da organização. Liderança não é apenas um cargo descrito na estrutura hierárquica, as pessoas reconhecem um líder e este faz a diferença na vida de seus liderados, impactando em toda organização de forma positiva, porque sua liderança eficaz conquista a admiração e o comprometimento das pessoas. Líderes que são emocionalmente inteligentes permitem ambientes seguros, identificam o que está incorreto, reúnem e avaliam fatos que expliquem a falha e planejam e implementam a solução em conjunto. Com isso, os colaboradores sentem-se confortáveis para assumir riscos calculados, sugerir ideias e expressar suas opiniões. Criar ambientes seguros para trabalhar de forma colaborativa não é apenas um objetivo, mas se insere na cultura organizacional como um todo. O resultado é uma equipe inteligente emocionalmente e eficaz.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscando a qualidade de vida de seus colaboradores, percebemos, com esta pesquisa, quanto a utilização da inteligência emocional pode impactar de forma positiva em uma companhia. Identificamos como, por meio da inteligência emocional, podemos apresentar um ambiente agradável e, conseqüentemente, mais produtivo para as organizações, principalmente para quem move a companhia: as pessoas. Quando emocionalmente amparados, os funcionários estão mais preparados para enfrentar os desafios das demandas diárias, lidando melhor com as constantes pressões e problemas dos processos.

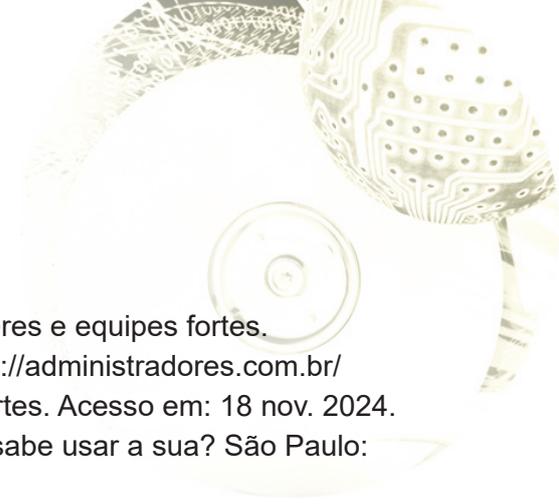
Vivemos sob constante pressão devido às entregas de resultados esperados pela equipe no ambiente organizacional e o papel do gestor com sua equipe é de extrema importância. Estudos apontam que o colaborador que está bem emocionalmente pode dar o seu melhor a cada dia. Um bom líder não deve abandonar suas emoções ao gerir uma equipe, mas sim saber lidar com elas para que influenciem positivamente o desenvolvimento

de seus liderados, assim como em sua tomada de decisão. Considerando que a inteligência emocional desempenha um papel crucial na administração correta das emoções, na identificação e compreensão delas, saber lidar com a rotina de trabalho de maneira emocionalmente inteligente pode facilitar o relacionamento em equipe e aproximar os resultados esperados pela companhia, já que todos poderão dar o seu melhor desempenho.

Vimos que nosso corpo responde automaticamente conforme nos sentimos e de acordo com nosso estado emocional. Cabe ao gestor buscar maneiras assertivas de lidar com sua equipe nesse ponto. O corpo expressa nossos sentimentos e gestores eficazes precisam reconhecer os sinais físicos e mentais dos colaboradores, assim como os seus próprios, especialmente em situações delicadas que exijam maior atenção, para que suas ações sejam assertivas.

A maioria dos transtornos psíquicos está relacionada aos relacionamentos interpessoais. Quando não conseguimos administrar as emoções, muitos acabam enfrentando problemas pessoais que acabam se refletindo na vida profissional. A inteligência emocional surge como uma ferramenta para o líder identificar essas situações e lidar com elas de forma positiva, auxiliando na tomada de decisões, desenhando melhor os processos de sua equipe, dialogando e ouvindo mais os colaboradores, o que resulta em um aumento da produtividade e, principalmente, em uma melhoria das relações interpessoais – algo extremamente importante para as companhias e cada vez mais necessário na cultura das empresas.

Concluimos que as empresas estão cada vez mais focadas em tornar seus funcionários não apenas excelentes em suas funções, mas também emocional e pessoalmente equilibrados, em sintonia com a missão da companhia, para que possam produzir de forma tranquila e mais produtiva. O cenário mercadológico mudou e, com ele, as empresas também evoluíram. Nesse novo contexto, o líder deve ser alguém capaz de proporcionar um ambiente adequado e favorável, promovendo um trabalho saudável emocionalmente, no qual o colaborador se sinta verdadeiramente parte do DNA da empresa.



REFERÊNCIAS

- ALCÂNTARA, M. S. de. Quando a Inteligência emocional forma líderes e equipes fortes. **Administradores**, João Pessoa, 17 abr. 2019. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/quando-a-inteligencia-emocional-forma-lideres-e-equipes-fortes>. Acesso em: 18 nov. 2024.
- BRADBERRY, T.; GREAVES, J. **Inteligência emocional 2.0: você sabe usar a sua?** São Paulo: HSM Editora, 2016.
- CARNEGIE, D. **Como fazer amigos e influenciar pessoas**. 51. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2003.
- DIEZ, A. **O líder interior: a inteligência e o coaching aplicados na sua vida**. São Paulo: Ciranda Cultural, 2008.
- GARDNER, H. **Inteligências: a teoria na prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.
- GOLEMAN, D. **Inteligência emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente**. 2. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.
- GOLEMAN, D. **Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.
- HELLER, R. **Como aprimorar a gestão de pessoas**. São Paulo: Publifolha, 2001.
- MARTINS, V. **O emocional inteligente como usar a razão para equilibrar a emoção**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015. Disponível em: https://altabooks.com.br/wp-content/uploads/2021/07/capitulo_de_amostra_O_Emocional_Inteligente.pdf. Acesso em: 18 nov. 2024.
- RAMOS, F. P. Liderança e inteligência emocional no contexto da gestão de pessoas: um estudo de caso através do filme *Mestre dos mares*. **Revista de Ciências Gerenciais**. Valinhos, v. 14, n. 20, p. 49-65, 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/275524635_Lideranca_e_inteligencia_emocional_no_contexto_da_gestao_de_pessoas_um_estudo_de_caso_atraves_do_filme_Mestre_dos_Mares_Revista_de_Ciencias_Gerenciais_Valinhos_Anhanguera_Educacional_v14_n20_2010_p49_. Acesso em: 18 nov. 2024.

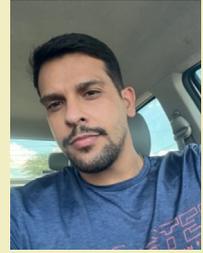
ARTIGOS

A INTERFERÊNCIA DAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO NO ÂMBITO DA GESTÃO PÚBLICA

Autor:

Antônio Ruan Souto dos Santos

Tem experiência nas áreas da educação (com duas graduações em Licenciatura Plena, sendo uma em Química e a outra em Pedagogia), especialização em Administração e Gestão. Foi-lhe outorgado o prêmio “Professor Thompson Fernandes



Mariz” por ter obtido o melhor desempenho acadêmico dentre os concluintes do semestre 2017.1 com CRA – 8,83, possui experiência de mais de três anos na área da pesquisa, do ensino e da extensão. Diretor do Departamento de Recursos Humanos e Patrimônio do Município de Cuité, no lapso de 2021 até a presente data, e Professor do Ensino Fundamental.

Resumo

O presente trabalho trata do poder de influência que as relações interpessoais exercem sobre o clima do ambiente de trabalho no setor público. As instituições da administração pública têm passado por transformações ao longo dos anos, principalmente devido à reforma pela qual passou, dando origem à administração pública gerencial após a crise do Estado dos anos 1980. Baseada em mecanismos de gestão advindos do mundo corporativo, essa nova maneira de administração da máquina pública se preocupa cada vez mais com a qualidade das relações interpessoais, principalmente no campo da gestão de pessoas. O objetivo da presente pesquisa foi investigar o que a literatura especializada tem produzido a respeito de como essas relações afetam o ambiente de trabalho no caso do setor público. Os resultados mostram que tais relacionamentos não apenas interferem no clima organizacional, mas também que a relação com os colegas pode ser um dos poucos fatores responsáveis pela satisfação dos funcionários. A relação com o gestor da equipe também é determinante nesse sentido, sendo prejudicada quando o chefe não é bem preparado. Isso implica que a interação entre os colegas pode contribuir de forma positiva, assim como de forma negativa, dependendo da qualidade dessa interação.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Clima organizacional. Setor público.

INTRODUÇÃO

Conviver com outras pessoas não é algo fácil, ainda mais no ambiente de trabalho onde cada um tem suas responsabilidades e atribuições. A obrigação de cumprir determinadas tarefas acaba exercendo certa pressão sobre os relacionamentos interpessoais e vice-versa.

Acatar e respeitar as diferenças dos outros é sempre desafiador, mas necessário no ambiente laboral para que o trabalho flua normalmente. Aprender a lidar com os diferentes costumes e as diferenças de comportamento é algo típico de uma sociedade civilizada e deve ser o cerne de um ambiente de trabalho harmônico. Para tanto, é necessário que os funcionários possuam certas características consideradas fundamentais para a boa convivência e o trato saudável aos colegas. Uma

das principais é a inteligência emocional, definida por Goleman, Boyatzis e Mckee (2018), como a inteligência que diz respeito às emoções.

Saber lidar com as emoções da equipe é uma habilidade que deve ser desenvolvida pelo líder, figura importante na mediação das relações interpessoais nas organizações, tanto no mundo corporativo como no setor público. A figura do gestor que capacita, ajuda e orienta a sua equipe é a mais defendida pela literatura especializada, mas nem sempre é a realidade observada nas repartições públicas.

Muitas vezes, ainda são encontrados gestores que desconsideram seus subordinados, não sabem dar feedback da forma adequada, não reconhecem o esforço dos subalternos ou até os tratam mal. O contrário também acontece: há funcionários despreparados para exercer sua função.

Para resolver isso, a saída é a contratação por meio de concurso público a fim de garantir que os funcionários possuam capacidade e maturidade intelectual. Apesar de os funcionários contratados por concurso público serem considerados menos engajados no trabalho devido à estabilidade no emprego, essa ainda é a melhor maneira de selecionar trabalhadores qualificados para atuarem no setor público.

Esse setor, que sofre muito preconceito, ainda é visto como um ambiente de muita morosidade e lentidão, operado por pessoas desmotivadas e relapsas. Essa concepção, um tanto ultrapassada, ainda é consequência da administração ineficiente do sistema de gestão burocrático, anterior à gestão pública gerencial vigente.

Essa nova maneira de gerir as instituições públicas está apoiada em diversos conceitos típicos das organizações privadas, é orientada para resultados e surgiu devido à crise do Estado dos anos 1980 e como resposta à globalização da economia, de acordo com Pereira (1996). No entanto, ainda restam resquícios da sua antecessora, o que é responsável pela lentidão em alguns processos.

Neste trabalho, foram estudadas as relações interpessoais no âmbito da administração pública e como elas interferem no ambiente de trabalho. De fato, elas possuem papel determinante no clima organizacional, tanto de forma positiva quanto negativa.

Isso quer dizer que, se as interações entre os funcionários não apresentam conflitos, o ambiente tende a ser melhor avaliado pelos colaboradores. Da mesma maneira, se as relações entre os colegas não são agradáveis, o trabalho tende a se tornar maçante e difícil.

Foram encontrados estudos sobre o tema em revistas de boa avaliação. Entretanto, poucos trabalhos tratam sobre os relacionamentos interpessoais em instituições públicas, o que demonstra a importância dos resultados obtidos para a expansão do conhecimento acerca do tema explorado.

RELAÇÕES INTERPESSOAIS DE TRABALHO NO SETOR PÚBLICO

O comportamento humano é bastante complexo e ainda não totalmente explicado pela ciência. A conduta é determinada por vários fatores e não se pode atribuir a ela uma única causa, sob o risco de simplificação excessiva. O comportamento, dessa forma, resulta da inter-relação de fatores externos e internos, sendo influenciado pelo conjunto de três variáveis internas: competência, energia e ideologia, segundo Reis, Oliveira e Menuci (2010).

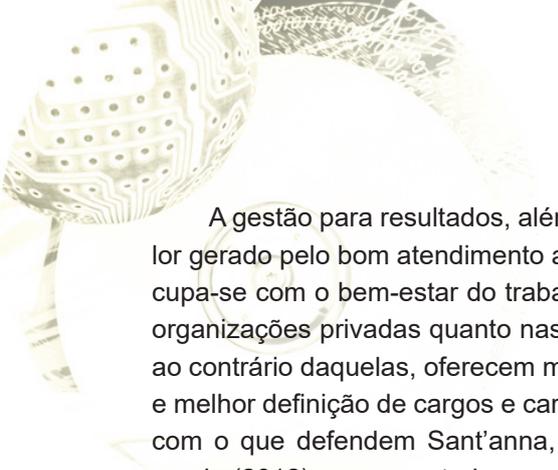
De acordo com Reis, Oliveira e Menuci (2010), as relações interpessoais são o que mais influenciam nos rumos e nos resultados da organização. Essas relações se dão, em grande medida, com base no conhecimento empírico que adquirimos no convívio social em situações anteriores. Com base nesse conhecimento, tentamos prever a reação do outro e dar uma resposta, mas nos baseamos somente no que “achamos”, nem sempre é um bom caminho (lesde, 2024).

Além do relacionamento entre os colegas de mesmo nível, existe o relacionamento entre os chefes/supervisores e os colaboradores. Os primeiros devem saber elogiar e recompensar os últimos, para que percebam que estão tendo seu trabalho reconhecido por seus superiores (Lima, 2012).

RELAÇÕES INTERPESSOAIS NO INTERIOR DAS ORGANIZAÇÕES

O fenômeno da globalização causou transformações drásticas nas relações humanas e nas relações de trabalho. As organizações do setor público, como consequência, procuraram se adaptar a essa realidade, adotando uma administração baseada na gestão por resultados. Nesse cenário, surge a Administração Pública Gerencial, “orientada para o cidadão e para a obtenção de resultados” (Costa; Souza, 2015, p. 143).

A Constituição Federal (1988, Art. 37, caput) também dá amparo a esse novo modelo de gestão da Administração Pública quando determina princípios como “legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”, como orientadores do trabalho no setor público, o que demonstra uma procura por uma administração orientada para resultados.



A gestão para resultados, além de focar no valor gerado pelo bom atendimento ao cidadão, preocupa-se com o bem-estar do trabalhador, tanto em organizações privadas quanto nas públicas. Estas, ao contrário daquelas, oferecem maior estabilidade e melhor definição de cargos e carreiras, de acordo com o que defendem Sant'anna, Paschoal e Gossendo (2012) em seu estudo.

Além das tarefas predeterminadas, o trabalho em qualquer organização envolve os sentimentos e as emoções dos funcionários que fazem parte da instituição. Entre esses sentimentos estão o respeito, o espírito de equipe, a comunicação e a cooperação entre os colegas. Dessa forma, a qualidade do trabalho depende diretamente das relações interpessoais estabelecidas entre os trabalhadores (Sousa, 2013).

Saber lidar com as diferenças que surgem entre esses atores é fundamental para o desenvolvimento das atividades de trabalho. Dessas diferenças, podem surgir os conflitos, antes tratados como algo prejudicial ao ambiente organizacional, e hoje visto como inerentes às relações humanas, como afirmam vários autores, segundo Nascimento e Simões (2011).

De acordo com Almeida (2012), no espaço de trabalho, esses conflitos podem emergir da dificuldade de se resolver os problemas que surgem nesse local. Já para Ricci, Lima e Begnami (2017), os conflitos vêm à tona graças a choques de cultura, hábitos e costumes, além da troca de informações e a comunicação, típicas de um mundo globalizado.

Conforme Santos (2016), eles também podem ocorrer devido a outros fatores, como má comunicação, mau humor, individualismo, presença de um líder autoritário, volume de trabalho e problemas pessoais. Nesse momento, cabe ao líder ou ao gestor da equipe administrar os conflitos de forma que não gerem danos aos envolvidos ou à organização.

Para Robbins (2002), os conflitos que surgem nos relacionamentos pessoais, em sua maioria, são prejudiciais, enquanto conflitos na execução de um trabalho específico podem ser benéficos. Isso contradiz nossa intuição, uma vez que a maioria de nós imagina que os conflitos são sempre prejudiciais.

ESTRUTURAS ORGANIZACIONAIS FORMAL E INFORMAL

De acordo com Mattosinhos (2014), o bom relacionamento entre os colegas gera um ambiente propício para o desenvolvimento do trabalho. Quando ocorre o contrário, os funcionários se encontram insatisfeitos, porém a sua percepção de valor se volta para a estrutura organizacional informal, uma estrutura paralela àquela estabelecida formalmente e que possui seu próprio líder.

Segundo Marun (2005), essa estrutura informal é formada por grupos de empregados com base na convivência de diversos grupos de diferentes níveis hierárquicos que possuem interesses em comum. Ainda, de acordo com Marun (2005), esses grupos podem influenciar, em certo nível, a estrutura formal.

Em sua pesquisa, Witt (1969) apresenta essa estrutura como o conjunto das relações não convencionais que existem nas organizações. De acordo com Witt (1969), a estrutura formal diz respeito aos aspectos técnicos, enquanto a informal está relacionada aos aspectos humanos.

METODOLOGIA

A pesquisa realizada foi do tipo bibliográfica e se deu por meio da busca de documentos no meta-buscador Periódicos Capes. De acordo com Fonseca (2002), a pesquisa bibliográfica permite ao pesquisador conhecer o que já foi estudado sobre o assunto, a partir do levantamento de referências teóricas que foram publicadas em meio eletrônico ou escrito.

Segundo Pizzani *et al.* (2012), a pesquisa bibliográfica trata-se da revisão da literatura a respeito das principais teorias que norteiam o trabalho científico. Ela compreende oito fases, de acordo com Lakatos e Marconi (2003, p. 44): “escolha do tema; elaboração do plano de trabalho; identificação; localização; compilação; fichamento; análise e interpretação; redação”.

Na presente pesquisa, foram consultados somente artigos científicos em meio eletrônico com o uso de palavras-chave. Para isso, foram utilizados em conjunto os seguintes termos: “relações interpessoais” e “gestão pública” na guia “busca

avançada” da plataforma Periódicos Capes, considerando os últimos cinco anos. Nesse primeiro momento, foram selecionados 305 artigos.

Em seguida, foi realizada uma triagem desses artigos, em que se buscou identificar quais deles possuíam relevância para a pesquisa. Nessa triagem, foi analisado se eles realmente tratavam do tema em questão por meio da leitura dos resumos. Após essa etapa, os artigos passaram por uma análise crítica por meio da sua leitura integral dos textos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Do total de artigos encontrados a partir das palavras-chave, oito foram selecionados para passarem pela fase da análise crítica. O Quadro 1 mostra um resumo dos artigos, destacando o principal objetivo de cada um. No Quadro 2, são apresentadas as conclusões mais importantes a que esses estudos chegaram, com o objetivo de tornar mais clara a visualização das suas intenções, bem como suas conclusões.

Quadro 1. Objetivos dos artigos utilizados

Nº	Título do artigo	Objetivo
1	Educação de qualidade e gestão pública: a construção do planejamento de uma secretaria de educação	Analisar o processo constitutivo do planejamento estratégico da Diretoria Administrativa de uma Secretaria Municipal de Educação situada no Estado do Rio Grande do Sul.
2	Análise interdisciplinar das relações de conflito e poder na gestão hospitalar	Analisar os conflitos e as relações de poder entre colaboradores de diferentes categorias de um hospital filantrópico.
3	A questão cultural e sua influência na gestão de equipes de projetos globais	Investigar e descrever como a questão cultural pode influenciar a gestão de equipes de projetos globais.
4	A representação social da psicóloga gestora pública	Identificar as representações sociais na profissão e atuação de psicólogas gestoras em políticas de proteção social em Brasília, a partir de pesquisa fundamentada na Teoria das Representações Sociais.
5	Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros	Contribuir para a decisão dos gestores e trabalhadores das empresas na implantação do teletrabalho.
6	O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma Universidade Pública Federal no Estado de Minas Gerais	Analisar o sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma instituição pública de ensino superior no Estado de Minas Gerais.
7	Clima organizacional: uma análise no centro administrativo da prefeitura municipal de Jaguari	Efetuar a análise do clima organizacional no Centro Administrativo Municipal de Jaguari/RS.
8	Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense	Analisar a satisfação no trabalho por meio da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) construída e validada por Siqueira (2008).

Fonte: o autor.

Quadro 2. Principais conclusões a que chegaram os artigos usados

Nº	Título do artigo	Principal conclusão
1	Educação de qualidade e gestão pública: a construção do planejamento de uma secretaria de educação	Os achados do estudo sinalizam para o sentimento de pertença, o empoderamento e o protagonismo dos sujeitos envolvidos; a reflexão sobre a própria práxis; relações interpessoais facilitando o processo comunicacional e o fluxo das informações.
2	Análise interdisciplinar das relações de conflito e poder na gestão hospitalar	As relações de poder no hospital se dão de forma harmoniosa com gestores que ouvem seus subordinados.
3	A questão cultural e sua influência na gestão de equipes de projetos globais	A diversidade cultural existente entre os envolvidos em um projeto global e também a cultura da própria empresa são fatores críticos para o desempenho do projeto e dos membros da equipe de projetos, e que as diferentes culturas podem trazer ao ambiente de projetos tanto influências negativas quanto positivas.
4	A representação social da psicóloga gestora pública	Os resultados apontam para uma representação social de integração entre serviço social e psicologia, na qual a gestora psicóloga precisa lidar, de um lado, com conflitos dentro da equipe, e, de outro, precisa cumprir, mas ao mesmo tempo negociar, as normas com sua equipe.
5	Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros	A pesquisa comprovou a proposição de que as vantagens do teletrabalho justificam a sua implantação, com vantagens para o trabalhador, para as empresas e para a sociedade, na qualidade de vida, na imagem corporativa e no trânsito nas grandes metrópoles, respectivamente.
6	O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais	As relações interpessoais, a transparência e a participação na gestão e o reconhecimento por meio da valorização dos esforços dos trabalhadores têm grande importância para resolver os problemas.
7	Clima organizacional: uma análise no centro administrativo da prefeitura municipal de Jaguaré	Em geral, o clima organizacional é satisfatório, os funcionários consideram a prefeitura um lugar agradável e o relacionamento interpessoal é bom, porém há alto índice de rotatividade; organização inadequada em processos, normas e procedimentos; distribuição inadequada de pessoal entre os setores e nem sempre os funcionários são adequadamente orientados e avaliados no desempenho de seu trabalho.
8	Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense	A satisfação no trabalho no hospital público está relacionada à chefia, aos colegas de trabalho e às promoções.

Fonte: o autor.

No quadro a seguir, são apresentadas as avaliações que os periódicos dos quais foram retirados os artigos receberam de acordo com a Plataforma Sucupira, pertencente ao portal Periódicos Capes.

Quadro 3. Classificação Qualis dos artigos utilizados

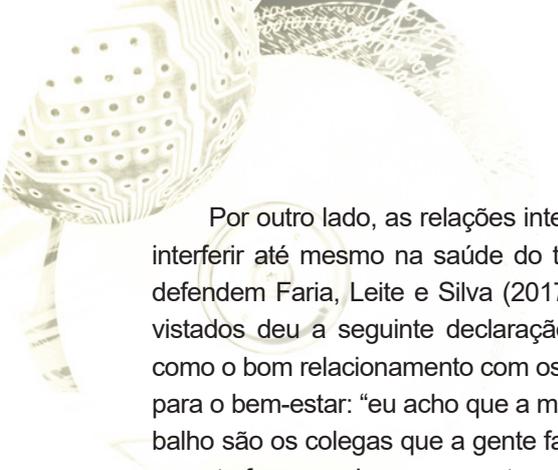
Nº	Título do artigo	Qualis do periódico
1	Educação de qualidade e gestão pública: a construção do planejamento de uma secretaria de educação	B3
2	Análise interdisciplinar das relações de conflito e poder na gestão hospitalar	B3
3	A questão cultural e sua influência na gestão de equipes de projetos globais	B2
4	A representação social da psicóloga gestora pública	B2
5	Vantagens do teletrabalho: análise da produção científica nos principais congressos brasileiros	*
6	O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais	*
7	Clima organizacional: uma análise no centro administrativo da prefeitura municipal de Jaguari	B4
8	Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense	*

* Não existem dados cadastrados para a pesquisa realizada.

Fonte: o autor.

Na pesquisa de Barbosa *et al.* (2016), os funcionários de um hospital no Piauí destacaram a quantidade de amigos entre os colegas de trabalho e a forma como se relacionam com eles como os principais fatores ligados à satisfação no trabalho. Esse resultado mostra que, muitas vezes, a felicidade do trabalhador não depende apenas do salário e dos benefícios recebidos, como sugerem algumas teorias.

As relações interpessoais entre a chefia e os funcionários também tiveram papel importante na satisfação dos trabalhadores do hospital pesquisado. Segundo dados da pesquisa, a influência foi de 45%. Assim, pode-se notar que a relação de liderança é determinante para a satisfação.



Por outro lado, as relações interpessoais podem interferir até mesmo na saúde do trabalhador, como defendem Faria, Leite e Silva (2017). Um dos entrevistados deu a seguinte declaração, exemplificando como o bom relacionamento com os colegas contribui para o bem-estar: “eu acho que a melhor parte do trabalho são os colegas que a gente faz, os amigos que a gente faz, eu acho que a gente consegue dar conta de tudo que vem justamente porque um dá suporte para o outro, a melhor parte somos nós que fazemos” (PA2M7, 2017 *apud* Faria; Leite; Silva, 2017, p. 547).

Outro entrevistado declarou ainda que o coleguismo ajuda a amenizar situações consideradas repetitivas e burocráticas. Nas palavras dele: “eu tenho que lançar pagamento [...] é a mesma coisa sempre [...], mas as outras coisas compensam: o ambiente de trabalho, a sensação de cooperativismo entendeu... o ambiente de trabalho me satisfaz às vezes no que o serviço burocrático me oprime um pouco” (PD3F2, 2017 *apud* Faria; Leite; Silva, 2017, p. 547).

Ao estudar a influência das diferenças culturais na realização de projetos globais, Lima e Patah (2016) defendem que essas diferenças podem interferir de forma positiva ou negativa na efetuação desses projetos, cabendo ao gestor da equipe multicultural administrar tais diferenças, a fim de garantir maior integração e sinergia entre os envolvidos. Esse tipo de projeto é um ótimo exemplo de interação interpessoal em que pessoas de qualquer parte do globo precisam trabalhar em equipe para a execução de determinada tarefa.

Por meio da leitura deste e dos demais artigos, foi possível notar que a maioria tratou dos relacionamentos pessoais sob a ótica da satisfação no trabalho. Notou-se também que a maneira de liderança dos gestores/líderes influencia consideravelmente no ambiente de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente organizacional é determinante para o desenvolvimento do trabalho e, sendo saudável e colaborativo, pode contribuir para a realização das atividades. Nesse sentido, todos os funcionários são responsáveis por fazer desse espaço um lugar propício para relações interpessoais saudáveis.

As relações interpessoais, por sua vez, dão-se pela interação de duas ou mais pessoas e interferem significativamente no ambiente laboral. Lidar com diferentes personalidades, valores, cultura, objetivos divergentes do outro no ambiente de trabalho é um desafio típico do mundo moderno.

No entanto, o relacionamento com os colegas, muitas vezes, é o responsável pela felicidade no trabalho. O relacionamento com o chefe/gestor também tem sua importância para o bom desenvolvimento do trabalho. Se esse é capaz de unir e equilibrar o grupo, os subordinados trabalharão mais motivados.

Para alcançar um ambiente harmonioso no setor público, deve-se investir na contratação de funcionários com capacidades técnicas e humanas. Isso porque a inteligência emocional é uma habilidade vista com mais frequência em funcionários com maior grau de instrução.

Nesse sentido, deve-se adotar a contratação por meio de certames com a realização de provas escritas, práticas e de títulos de acordo com a complexidade do cargo, para que, assim, com colaboradores e gestores mais capacitados, as relações interpessoais no setor público possam de fato servir para uma melhor prestação de serviços à população e desenvolvimento das instituições públicas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, I. P. **Conflitos interpessoais e implicações no ambiente organizacional de uma instituição pública**: UFSCAR. 2012. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2012.

BARBOSA, F. L. S. *et al.* Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense. **REGE - Revista de Gestão**, [s. l.], v. 23, p. 99-110, 2016. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/121104/118087>. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

COSTA, R. A. T.; SOUZA, M. V. P. A percepção holística da administração gerencial no serviço público. **Revista de Administração Geral**, [s. l.], v. 1, n. 2, p. 138-153, 2015.

FARIA, R. M. O.; LEITE, I. C. G.; SILVA, G. A. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 3, p. 541-559, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/5NrBsZPLDnGYpVRKYxQXsxG/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 19 nov. 2024.

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

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional**: como liderar com sensibilidade e eficiência. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

IESDE – INTELIGÊNCIA EDUCACIONAL E SISTEMAS DE ENSINO. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Curitiba: Iesde Brasil S.A., c2024 Disponível em: <https://www.foar.unesp.br/Home/projetoviverbem/relacoes-interpessoais-e-qualidade-de-vida-no-trabalho.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, C. A. L. de. **Relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho**. 2012. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Instituto de Ensino Superior de Assis, Assis, 2012. Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0811260987.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

LIMA, N.; PATAH, L. A. A questão cultural e sua influência na gestão de equipes de projetos globais. **Future Studies Research Journal**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 90-112, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/pesquisa-eaesp-files/arquivos/future.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

MARUN, M. **A organização informal e seus reflexos na segurança do trabalho**. Rio de Janeiro: Universidade Editora, 2005.

MATTOSINHOS, E. N. O impacto das relações interpessoais na qualidade do serviço público brasileiro: análise da estrutura informal entre os servidores. **Revista Estação Científica**, Juiz de Fora, n. 12, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/estacaocientifica/article/view/2404/1975>. Acesso em: 19 nov. 2024.

NASCIMENTO, T. A. de C.; SIMÕES, J. M. Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu – RJ. **REGE**, São Paulo, v. 18, n. 4, p. 585-604, out./dez. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rege/article/download/49795/53899/61266>. Acesso em: 19 nov. 2024.

PEREIRA, L. C. B. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 47, n. 1, jan./abr. 1996. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/702/550>. Acesso em: 19 nov. 2024.

PIZZANI, L. *et al.* A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. **Revista Digital Biblioteconomia, Ciência e Informação**, Campinas, v. 10, n. 1, p. 53-66, jul./dez. 2012. Disponível em: https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896/pdf_28. Acesso em: 19 nov. 2024.

REIS, J. A. F.; OLIVEIRA, S. A. R.; MENUCCI, M. T. **Grupos informais e as relações de poder na organização**. Caderno 131. Porto Alegre: SBDG, 2010.

RICCI, L.; LIMA, W. F.; BEGNAMI, P. S. Gestão de conflitos no ambiente organizacional: uma análise teórica. **Revista Espacios**, [s. l.], v. 38, n. 24, p. 27-35, 2017.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANT'ANNA, L. L.; PASCHOAL, T.; GOSENDO, E. E. M. Bem-estar no trabalho: relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. **Rev. Adm. Contemp.**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 5, p. 744-764, set./out. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/bpBMM9q5FhvN4B7B8YXzBCd/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 19 nov. 2024.

SANTOS, M. A. S. **Relações interpessoais**: um estudo de caso da secretaria municipal de saúde de Nossa Senhora do Socorro em 2011. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Saúde) – Faculdade São Luís de França, Aracaju, 2016. Disponível em: <https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/tcc20.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2020.

SOUSA, S. J. **A influência das relações interpessoais na qualidade do trabalho**. 2013. 44 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2013. Disponível em: https://riut.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/22946/3/PB_GP_III_2014_22.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

WITT, A. Importância e aproveitamento da organização informal. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 3, n. 2, p. 203-212, dez. 1969. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/V5GSDSQRMR6WVSSHTdW5zbs/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

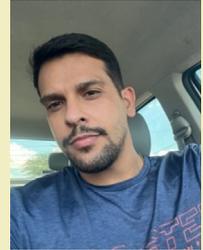
ARTIGOS

REVISÃO SOBRE O PAPEL DA LIDERANÇA NA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

Autor:

Antônio Ruan Souto dos Santos

Tem experiência nas áreas da educação (com duas graduações em Licenciatura Plena, sendo uma em Química e a outra em Pedagogia), especialização em Administração e Gestão. Foi-lhe outorgado o prêmio “Professor Thompson Fernandes Mariz” por ter obtido o melhor desempenho acadêmico dentre os concluintes do semestre 2017.1 com CRA – 8,83, possui experiência de mais de três anos na área da pesquisa, do ensino e da extensão. Diretor do Departamento de Recursos Humanos e Patrimônio do Município de Cuité, no lapso de 2021 até a presente data, e Professor do Ensino Fundamental.



Resumo

Este estudo investiga o papel que a liderança exerce na gestão de pessoas no contexto da administração pública. Embora seja uma ferramenta utilizada há bastante tempo no setor privado, na esfera pública, ainda não é igualmente valorizada e possui suas próprias finalidades. Para apurar essas finalidades, bem como a forma como a liderança interfere na gestão de pessoas, foi realizada a presente pesquisa com base no que defende a literatura corrente. A metodologia utilizada foi a revisão sistemática qualitativa, que tem como principais características a utilização de fontes de busca abrangentes, a seleção criteriosa dos estudos primários e a análise crítica da amostra. Foram utilizadas como fontes de dados as bases: Periódicos Capes, Scielo e Google Acadêmico. Notou-se que há pouca produção científica a respeito do tema, o que pode estar ligado a fatores, como a crença na limitação da liderança frente à força dos altos cargos hierárquicos e a falta de foco dos pesquisadores. Quanto ao seu papel na gestão de pessoas, constatou-se que a liderança melhora a qualidade de vida dos funcionários, gera motivação, auxilia na mediação de conflitos e favorece a reflexão por parte da equipe, promovendo a inovação. Apesar de proporcionar tantos benefícios, o tema ainda é pouco reconhecido no setor público e deve ser mais valorizado e estudado. Nesse sentido, o presente estudo contribui para enriquecer a discussão sobre o assunto, além de esclarecer a necessidade dessa ferramenta na gestão pública em geral.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Liderança. Setor público.

INTRODUÇÃO

A sociedade passou por intensas transformações nas últimas décadas, que afetaram profundamente as relações humanas. Com isso, as organizações, tanto do setor privado quanto do público, precisam se preocupar em alinhar suas práticas de gestão de pessoas com tais avanços. Um conceito que tem ganhado relevância nos últimos tempos na área da gestão de pessoas é a liderança, fundamental para esse processo de adaptação.

De acordo com Costa (2015), a liderança trata-se essencialmente de uma prática do setor privado que foi adaptada à gestão pública, ganhando força a partir da implementação da administração pública gerencial, surgida em substituição à administração pública burocrática. Esse novo modelo de administração pública emergiu da necessidade de o Estado competir social e economicamente de forma igual com outros países, tarefa que o seu antecessor não dava mais conta de cumprir.

Embora essa nova conformação da gestão pública se assemelha à gestão do setor privado, uma diferença evidente entre elas é quanto aos objetivos de cada tipo de administração. Enquanto nas organizações privadas a finalidade é a maximização do lucro, nas instituições públicas, essa meta é ausente, o que reflete na falta de intenções bem definidas no âmbito público, considerada um problema gerencial desse setor.

Mesmo assim, a nova administração pública vem progressivamente se concentrando em oferecer um serviço de mais qualidade com vistas a uma maior satisfação da população atendida, que seria o equivalente ao lucro no setor privado. Essa satisfação pode ser medida pela avaliação que a sociedade faz da qualidade dos serviços prestados pelos órgãos públicos.

Sem dúvida, a liderança contribui para a melhoria do ambiente de trabalho, impactando na prestação de serviços no setor público e, conseqüentemente, para a melhora da percepção que a população tem sobre esse aspecto. Isso ocorre porque, entre outras qualidades, ela envolve carisma, capacidade de envolver pessoas e fazer com que os interesses do grupo se tornem interesses comuns a cada membro da equipe, como defendem Silva, Martinez e Bagrichevsky (2015).

Um bom líder, tanto no setor público quanto no privado, é capaz de dirigir sua equipe a um determinado objetivo, sem se colocar como ocupante de um posto superior, mas sim como alguém que está no mesmo patamar dos seus liderados. Entre outros aspectos, é isso que o diferencia de um chefe. Enquanto o chefe utiliza-se do poder para comandar, o líder usa o exemplo para contagiar e conduzir.

Apesar da conscientização sobre a importância da atuação dos líderes a partir da implantação da administração pública gerencial, o setor público enfrenta desafios para efetivá-la, como a dificuldade de desenvolver e cultivar bons líderes devido às limitações no gerenciamento dos recursos humanos (Bacon, 1999). O que indica fragilidades da gestão de pessoas nesse setor.

Segundo Oliveira, Albuquerque e Muritiba (2003), a gestão de pessoas tem se tornado uma função importante para que as pessoas não deixem de ser fonte de especificidades competitivas para as instituições. Nesse sentido, Goes e Lopes Filho (2013) defendem que o papel do líder como condutor da gestão de pessoas nas organizações tem ganhado destaque, tanto nas instituições privadas quanto nas públicas.

Esta pesquisa teve como objetivo realizar uma análise, por meio de revisão da literatura, sobre o papel da liderança na gestão de pessoas no setor público. A partir disso, buscou-se reunir dados com o intuito de fornecer respostas ao seguinte problema de pesquisa: qual é o papel da liderança na gestão de pessoas no setor público?

CONCEITO DE LIDERANÇA

A liderança nas organizações é um tema amplamente discutido e estudado, cuja compreensão tem evoluído consideravelmente nos últimos tempos. Esse conceito tem se mostrado cada vez mais atrelado à gestão de pessoas nas instituições e está centrado na figura do líder, responsável por gerir os recursos humanos de forma eficaz e eficiente.

De acordo com Fonseca (2013), o líder, nesse contexto, é o responsável por criar um ambiente motivador no qual os membros da equipe trabalham no desenvolvimento de soluções para os problemas. É ele quem guia e mantém os subordinados comprometidos com o constante aprimoramento dos procedimentos desenvolvidos na organização, exercendo a liderança.

Faría e Carmen (2010) definem liderança como um processo por meio do qual um indivíduo influencia o comportamento de outros para atingir um objetivo. Nas organizações governamentais, ela se traduz na conduta de alguém que ocupa um cargo de chefia e faz uso de suas habilidades de relacionamento interpessoal e comunicação para motivar e conduzir sua equipe a alcançar objetivos e metas.

Com os avanços dos estudos sobre a liderança ao longo dos últimos anos, surgiram diversas teorias para explicar esse fenômeno. A partir disso, emerge a crença de que existem tipos diversos de liderança. A seguir, serão apresentados os principais tipos de liderança propostos pela literatura especializada.

ESTILOS DE LIDERANÇA

O fenômeno da liderança se divide, tradicionalmente, em três estilos: liderança autocrática, liderança democrática e liderança liberal (ou *laissez-faire*). Na liderança autocrática, é o líder quem fixa todas as diretrizes e estabelece a forma como cada tarefa deve ser cumprida, tudo à sua maneira (Gabriel; Coelho; Silva, 2009).

Segundo Santos e Assunção (2010), a liderança democrática é aquela em que o líder conduz e instrui a equipe, estimulando a participação igualitária dos membros na tomada de decisões. Vale acrescentar que nesse tipo de liderança as decisões são tomadas pelo grupo, cabendo ao líder assisti-lo e motivá-lo, sendo tido como um membro comum da equipe.

Segundo Sant'ana e Alpoim (2017), na estrutura liberal, há quase total ausência de liderança e comando, sendo caracterizada por comportamentos como omissão, inação e falta de direcionamento. Para alguns outros autores, esse é considerado o pior tipo de liderança, responsável por resultados apontados como medíocres.

Além desses três principais estilos de liderança, existem outros, entre eles um dos mais recentes é a liderança situacional. Elaborado por Hersey e Blanchard, esse modelo de liderança permite ao líder tomar decisões de forma mais segura e com maior apoio por parte da equipe, as quais estão baseadas no nível de maturidade do subordinado e no ambiente organizacional (Quaglio *et al.*, 2015).

Todos os estilos de liderança apresentados podem ser englobados em dois grandes conjuntos de liderança: o conjunto da liderança transformacional, ou transformadora, e o da liderança transacional. Para Bass (1990), liderança transacional se refere àquela em que a relação entre líder e seguidor é orientada para a satisfação dos interesses de ambos.

Já na liderança transformacional, é exigido que o líder seja capaz de estimular a motivação inspiradora em seus subordinados (Romero; Murillo, 2007). Essa categoria está baseada na motivação do liderado, a qual é observada principalmente quando ele acha significado na tarefa que executa. Possui essa denominação por conta de sua capacidade de modificar comportamentos.

DIFERENÇAS ENTRE LÍDER E CHEFE

Conforme defende Muller (2015), a diferença fundamental entre um líder e um chefe consiste no fato de que o chefe executa suas funções de gestor priorizando o cumprimento de metas, enquanto o líder faz o mesmo e ainda desenvolve as pessoas do seu staff nesse processo. Contudo, existem outras diferenças entre os gestores considerados chefes e os líderes.

Entre elas, segundo Lobo e Costa (2018), está a questão de que o chefe está focado em comandar impondo ordens, enquanto exerce o poder de forma centralizada e se interessa apenas pelo seu próprio crescimento pessoal, o que causa insatisfação em seus subordinados. Ainda, de acordo com Lobo e Costa (2018, p. 6), "o líder é alguém que caminha com sua equipe", ao contrário do comportamento autoritário do chefe.

Conforme é defendido na literatura, as mudanças ocorridas no ambiente das organizações ocorrem, na verdade, na função de chefia, e não na de liderança. Essa informação vai ao encontro do que dizem Gimenes *et al.* (2018), quando afirmam que o que se chama de líder, hoje, era conhecido como chefe antigamente. Para Gimenes *et al.* (2018), houve uma evolução entre os dois conceitos, como se o líder fosse o sucessor da figura do chefe.

GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA

Chiavenato (1999) define gestão de pessoas como o conjunto de políticas e práticas necessárias para a administração do trabalho das pessoas. Segundo Chiavenato (1999), a gestão de pessoas é composta por seis processos, sendo eles: agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar, desenvolver pessoas, manter pessoas e monitorar pessoas.

Em seu trabalho, Soviensi e Stigar (2008) definem gestão de pessoas de forma semelhante, quando afirmam que ela configura-se pela atuação, qualificação, envolvimento e desenvolvimento do capital humano de uma organização. O líder possui grande importância nesse processo, pois é o responsável, entre outras coisas, por manter os colaboradores motivados e estimulados.

Um bom líder, conforme Ribeiro, Santos e Meira (2006), deve possuir algumas características básicas, como uma comunicação eficiente, alta capacidade de resolução de problemas complexos, busca constante por conhecimento e bom relacionamento interpessoal. Portanto, para ser um líder de qualidade, é preciso ser em primeiro lugar um bom gestor de pessoas.

PARTICULARIDADES DA LIDERANÇA NO SETOR PÚBLICO

Os líderes do setor público possuem objetivos mais numerosos e envolvidos com diferentes interesses quando comparados aos líderes do setor privado, uma vez que, na esfera privada, o propósito fundamental é o lucro. Isso interfere na liderança no setor público, tornando-a mais difusa.

De acordo com Baldwin (1987), existem três grandes diferenças entre as instituições do setor público e as do privado: as metas do setor privado são menos ambíguas; há mais rotatividade de liderança no setor público; e os funcionários públicos possuem mais segurança no emprego. Esses dois últimos fatores são decisivos para o comprometimento com o exercício da liderança na administração pública.

METODOLOGIA

A pesquisa realizada no presente estudo trata-se de uma revisão da literatura, ou revisão bibliográfica. Revisão da literatura é aquela que reúne ideias oriundas de fontes diversas com o objetivo de construir uma nova teoria ou possibilitar uma nova apresentação para um tema conhecido.

De acordo com Lakatos e Marconi (1992), a pesquisa bibliográfica trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada, na forma de livros, imprensa escrita, revistas e publicações avulsas. No caso deste estudo, foram utilizados somente periódicos científicos como fonte de pesquisa.

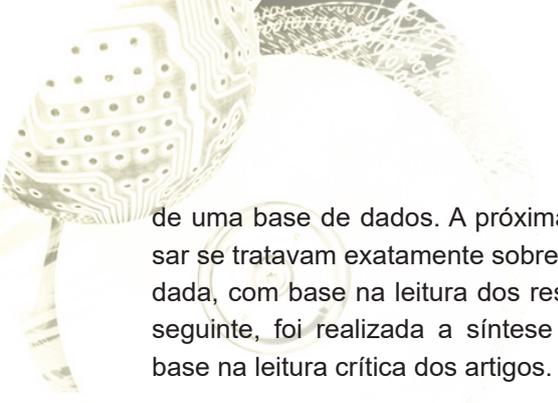
As bases de dados escolhidas como fontes para a revisão foram as plataformas Periódicos Capes, Scielo e Google Acadêmico. Foram selecionados os artigos publicados nessas bases de dados entre os anos de 2010 e 2018. Priorizaram-se os estudos de periódicos nacionais, por entender-se que esses servem melhor para retratar a realidade do serviço público brasileiro.

Segundo Dybå e Dingsøyr (2008), a metodologia consistiu na revisão sistemática qualitativa, que é composta pelas etapas de identificação de estudos relevantes na literatura, exclusão de estudos com base nos títulos, exclusão de estudos com base nos resumos e obtenção de artigos primários. No entanto, os dados não foram analisados de forma estatística.

De acordo com Cook, Mulrow e Raynes (1997), quando a integração dos estudos primários é sintetizada, mas não é combinada estatisticamente, recebe o nome de revisão sistemática qualitativa. Entre as principais características da revisão sistemática qualitativa, estão a escolha dos estudos primários por meio do uso de critérios aplicados de forma uniforme e a análise criteriosa da amostra (Lopes; Fracolli, 2008).

Os termos utilizados como critério de inclusão dos artigos foram os seguintes descritores: “liderança na gestão pública”, “liderança no setor público” e “liderança na administração pública”. Os artigos precisavam conter os termos citados anteriormente nos títulos, resumos ou palavras-chave.

Foram incluídos todos os artigos publicados entre 1 de janeiro de 2010 e 31 de dezembro de 2018, que continham as palavras-chave, e excluídos aqueles que haviam sido acessados por mais



de uma base de dados. A próxima etapa foi analisar se tratavam exatamente sobre a temática abordada, com base na leitura dos resumos. Na etapa seguinte, foi realizada a síntese dos dados com base na leitura crítica dos artigos.

Na primeira etapa, foram encontrados 13 estudos, dos quais seis foram eliminados por terem sido acessados pelas três bases de dados, restando sete. Em razão de todos os sete artigos tratarem de temas pertinentes à pesquisa, foram mantidos após a leitura dos seus resumos. A seguir, serão apresentados os resultados da extração e da síntese dos dados, última etapa do processo da revisão sistemática qualitativa.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os sete artigos encontrados são oriundos de apenas seis revistas, o que demonstra que houve uma baixa produção científico-acadêmica sobre o tema no período analisado. Para Wart (2003), essa escassez de trabalhos talvez esteja ligada a causas, como a diferença de estrutura, organização e cultura das instituições públicas, a crença na limitação da liderança diante dos altos cargos de uma hierarquia, a convicção de que burocracias estão além do controle dos líderes e a falta de foco dos pesquisadores.

Os resultados mostram que há falta de interesse em se investigar a liderança na administração pública, ainda que esse seja um tema que cada vez mais ganha relevância no contexto da nova administração pública. Apesar dos poucos estudos encontrados, foi possível construir uma discussão adequada e pertinente com base nos resultados obtidos, apresentada a seguir.

INFLUÊNCIA DO ESTILO DE LIDERANÇA NA GESTÃO PÚBLICA

De acordo com Gomes, Xavier e Lemos (2015), o líder possui a capacidade de influenciar seus liderados de forma direta e, portanto, a estratégia de gestão que adotar para gerir os membros de sua equipe pode incentivar cada um de seus colaboradores a se comprometer com a instituição. É consenso que uma instituição com membros comprometidos tende a apresentar melhor desempenho.

Em sua pesquisa, Farias Filho e Miranda (2016) concluíram que não é a liderança autoritária que predomina nas organizações públicas. Isso está em linha ao que grande parte da literatura defende sobre a percepção que os liderados têm do estilo de liderança de seus gestores. Segundo a maioria da produção científica sobre o assunto, o estilo de liderança predominante na percepção dos liderados é o democrático.

No entanto, a pesquisa de Dias e Borges (2015) revelou que a categoria de liderança que se associa ao melhor desempenho das equipes é a transacional. Embora não exclua totalmente o estilo democrático, que se enquadraria melhor na categoria da liderança transformacional, a liderança transacional apresenta diversos aspectos contrastantes. De acordo com Dias e Borges (2015), essa categoria possui características que apresentam uma interface com o novo modelo de gestão de pessoas.

Tais resultados se mostram interessante ao irem de encontro a tudo o que defende a literatura corrente. Para Dias e Borges (2015), eles foram obtidos após a realização de uma pesquisa baseada em instrumentos amplamente testados, que investigavam a respeito da percepção que 315 servidores do estado de Minas Gerais possuíam da influência do estilo de liderança no desempenho da organização.

O PAPEL DA LIDERANÇA NA GESTÃO DE PESSOAS NO SETOR PÚBLICO

Por meio da análise das publicações, observa-se que há semelhanças entre o papel do líder no setor privado e o do gestor público na gestão de pessoas, especialmente no contexto atual da administração pública brasileira. Isso se deve, em grande parte, ao fato de que a administração pública tem se orientado cada vez mais pela gestão por resultados, um conceito tradicionalmente associado ao ambiente corporativo. No entanto, o líder público enfrenta problemas e desafios característicos como a burocracia e a rigidez das instituições públicas.



Em pesquisa realizada por Vieira e Costa (2013), com magistrados gaúchos, os autores identificaram situações em que os magistrados precisam exercer papel de liderança. A saber: perante a sociedade, ao influenciar comportamentos por meio de manifestações genéricas a respeito de conflitos sociais e na própria vara onde atuam, no tratamento dos seus servidores e no atendimento ao público que procura os serviços judiciais.

Nessa perspectiva, quando se fala em papel de liderança na gestão pública, isso envolve proporcionar satisfação, gerar ideias e suscitar reflexão da equipe, promovendo a inovação (Dias; Borges, 2015). Pode ainda impactar na comunicação e na gestão de conflitos, além de influenciar na confiança dos membros da equipe.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O número escasso de estudos a respeito do tema encontrados na literatura sinaliza a pouca atenção dada à liderança na gestão de pessoas na administração pública, mesmo esta sendo essencial, como defendem alguns autores. Diante disso, a importância da investigação realizada é corroborada.

A liderança possui destaque e é prestigiada há bastante tempo no setor privado, enquanto, no público, ainda é pouco valorizada, mesmo tendo papel fundamental. Sendo esse papel o de melhorar a qualidade de vida dos funcionários no ambiente de trabalho por meio da motivação, da satisfação e da estimulação de novas ideias, o que favorece a inovação.

Além disso, a liderança é capaz de influenciar na comunicação, ajudando na mediação de possíveis conflitos e aumentando a confiança dos funcionários. Isso tudo só é possível por meio de um bom trabalho desenvolvido pelo líder, a figura central de todo esse importante processo.

Como sugestão para futuras pesquisas, propõe-se investigar mais extensivamente os motivos pelos quais o desenvolvimento de processos de mudança, liderança e inovação no setor público ainda enfrenta tantas dificuldades. Essas informações poderiam confirmar e, até mesmo, complementar alguns dados apresentados aqui.

REFERÊNCIAS

BACON, K. Além da capacitação: desenvolvimento de líderes para o setor público.

Revista do Serviço Público, Brasília, Ano 50, n. 4, p. 81-91, out./dez. 1999. Disponível em: <https://revista.ena.gov.br/index.php/RSP/article/view/357/363>. Acesso em: 19 nov. 2024.

BALDWIN, J. N. Public versus private: not that different, not that consequential. **Public Personnel Management**, [s. l.], v. 16, n. 2, p. 181-193, jun. 1987.

BASS, B. M. From transactional to iransformational leadership: learning to share the vision. **Revista Organizational Dynamics**, [s. l.], v. 18, n. 3, p. 19-31, dez. 1990.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 21. ed.. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

COOK, D. J.; MULROW, C. D.; RAYNES, R. B. Systematic reviews: synthesis of best evidence for clinical decisions. **Annals of International Medicine**, [s. l.], v. 126, n. 5, p. 376-380, mar. 1997. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9054282/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

COSTA, P. H. F. C. da. Liderança: dificuldades e potencialidades de um líder introvertido nas organizações. **Revista Eniac Pesquisa**, Guarulhos, v. 4, n. 1, p. 81-98, jan./jun. 2015. Disponível em: https://ojs.eniac.com.br/index.php/EniacPesquisa/article/view/132/pdf_33. Acesso em: 19 nov. 2024.

DIAS, M. A. M. J.; BORGES, R. S. G. e. Estilos de liderança e desempenho de equipes no setor público. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 21, n. 1, p. 200-221, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/KZmhT4JL9DvdctJht4zTThv/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 19 nov. 2024.

DYBÅ, T.; T. DINGSØYR. Empirical studies of agile software development: a systematic review. **Revista Information and Software Technology**, [s. l.], v. 50, p. 833- 859, ago. 2008.

FARÍA, P. de; CARMEN, L. del. Liderazgo y cultura organizacional en instituciones de educación básica. **Revista Venezolana de Gerencia**, Maracaibo, Ano 15, n. 51, p. 486-503, 2010. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29016318008.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

FARIAS FILHO, M. C.; MIRANDA, S. M. Práticas inovadoras e estilo de liderança na gestão pública municipal paraense. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 17, n. 4, p. 65-80, out./dez. 2016. Disponível em: <https://revista.fumec.br/index.php/pretexto/article/view/3577/artigo%204%20-%202016.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

GABRIEL, C. F.; COELHO, G. S.; SILVA, S. S. Liderança na gestão de pessoas. **Revista Científica da Facunicamps**, Campinas, v. 1, n. 1, mar. 2009.

GIMENES, A. M. *et al.* O papel dos líderes nas organizações. **Revista Eletrônica Múltiplo Saber**, v. 41, n. 1, jan./mar. 2018. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idxvol_52_1512679666.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

GOES, G. A.; LOPES FILHO, J. G. A liderança para gestão de pessoas: o líder que as empresas procuram. *In: VII CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO*, 7., 2010, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: Convibra, 2010. Disponível em: <https://convibra.org/publicacao/7682/>. Acesso em: 19 nov. 2024.

GOMES, C. F. S.; XAVIER, L. H.; LEMOS, Z. A Liderança e a retenção de servidores na gestão pública. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 34-73, jan./abr. 2015. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/23337/16811>. Acesso em: 19 nov. 2024.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia do trabalho científico**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1992.

LOBO, M. A. C.; COSTA, A. L. D. **A importância do líder no trabalho da polícia militar**. Brasília, DF: Biblioteca Digital de Segurança Pública, 2018. Disponível em: <https://acervodigital.ssp.gov.br/pmgo/handle/123456789/6>. Acesso em: 19 nov. 2024.

LOPES, A. L. M.; FRACOLLI, L. A. Revisão sistemática de literatura e metassíntese qualitativa: considerações sobre sua aplicação na pesquisa em enfermagem. **Revista Texto e Contexto Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 771-778, out./dez. 2008. <https://www.scielo.br/j/tce/a/hNWjZ6pFQ3gH8Bfz3nxBCGC/#>. Acesso em: 19 nov. 2024.

MULLER, W. S. Diferenças entre gerentes e líderes. *In: XI CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO*, 11., 2015, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: Unilasalle, 2015. Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/9a3c62a1cf9f862df648ea858597bacd.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

OLIVEIRA, P.; ALBUQUERQUE, L.; MURITIBA, S. Uma análise da pesquisa sobre avaliação de resultados em Gestão de Pessoas na atualidade. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 27., 2003, Atibaia. **Anais [...]**. Atibaia: Anpad, 2003. Disponível em: https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/7/enanpad2003-grt-2301.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

QUAGLIO, M. H. *et al.* Liderança situacional: uma abordagem teórica a partir do Modelo de Hersey e Blanchard. **Revista Produção & Engenharia**, [s. l.], v. 7. n. 1, p. 575-586, jul./dez. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/producaoengenharia/article/view/28770/19667>. Acesso em: 19 nov. 2024.

RIBEIRO, M.; SANTOS, S. L.; MEIRA, T. B. G. M. Refletindo sobre liderança em enfermagem. **Escola Anna Nery Revista de Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 10, n.1, p.109-115, abr. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ean/a/HNL3jgqyYH4rFx75LRDLnDD/#>. Acesso em: 19 nov. 2024.

ROMERO, S. M.; MURILLO, A. P. C. Liderança transformacional: uma análise do cargo de coordenador em uma instituição de ensino superior. **Revista Opinião**, Canoas, n. 18, p. 53-70, jan./jun. 2007.

SANT'ANA, D. N.; ALPOIN, G. C. Líderes, liderança, seus estilos, e o legado para as organizações. **Revista Vivências**, [s. l.], v. 13, n. 24, p. 280-292, maio 2017.

SANTOS, G. F.; ASSUNÇÃO, J. J. O. Estilos de liderança: enfoque na teoria x e teoria y de Douglas McGregor. **Revista Científica do Unisalesiano**, Lins, Ano 1, n. 2, p. 22-35, jul./dez. 2010. Disponível em: https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/51483/mod_resource/content/2/ARTIGO%20PARA%20ANALISE%20DO%20ESTILO%20DE%20LIDERAN%C3%87A.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

SILVA, D. L.; MARTINEZ, M. A.; BAGRICHEVSKY, C. A importância do líder na busca da sinergia organizacional. **Cairu em Revista**, [s. l.], Ano. 4, n. 6, p. 65-81, jun./jul. 2015. Disponível em: https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/2015_2/5_IMPORTANCIA_LIDER_BUSCA_SINERGIA.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

SOVIENSKI, F.; STIGAR, R. Recursos humanos x gestão de pessoas. **Revista Científica de Administração**, [s. l.], v. 10, n. 10, p. 51- 61, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.inesul.edu.br/atividades/arquivos/Atividades_1471031291.pdf. Acesso em: 19 nov. 2024.

VIEIRA, L. J. M.; COSTA, S. G. da. Liderança no judiciário: o reconhecimento de magistrados como líderes. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 4, p. 927-948, jul./ago. 2013. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/9640/8673>. Acesso em: 19 nov. 2024.

WART, M. V. Public-sector leadership theory: an assessment. **Public Administration Review**, [s. l.], v. 63, n. 2, p. 214-228, mar./abr. 2003.

ARTIGOS

AQUISIÇÃO DE LIBRAS COMO PRIMEIRA LÍNGUA (L1) PARA SURDOS

Autora:

Maria Clara de Castro Isaac

Licenciada em Letras-Libras pela Universidade Federal de Goiás e Neurociências Aplicada à Educação e Aprendizagem e em Libras – Língua Brasileira de Sinais pela UNIASSELVI.

Atualmente, está realizando a graduação em Letras-Português na modalidade de segunda licenciatura pela faculdade IBRA e leciona a disciplina de língua portuguesa no ensino básico.



Resumo

Este artigo objetiva apresentar a relevância da aquisição da língua de sinais pela criança surda como sua primeira língua. Para isso, foi feito um levantamento das políticas públicas que favorecem esse direito. Além disso, foi feito um comparativo do processo de aquisição entre línguas orais e línguas de sinais e investigada a importância do contato prematuro com a língua de sinais para desenvolvimento da criança surda. Como resultado, verificou-se que, apesar de existir um aporte legal, na prática, crianças surdas, em especial filhos de pais ouvintes, não têm acesso à Libras como sua primeira língua, ainda que essa seja natural, de aquisição semelhante ao português oral por ouvintes e essencial para o desenvolvimento integral dos surdos.

Palavras-chave: Aquisição. Libras. Primeira língua.

INTRODUÇÃO

Reconhecida há pouco tempo, mas fruto de uma luta histórica, a Língua Brasileira de Sinais (Libras) vem conquistando seu espaço em busca de possibilitar o acesso linguístico, social e individual da pessoa surda. Tal acesso se concretiza por meio de leis, como a Lei nº 9.394/1996 e a Lei nº 13.146/2015, e decretos, como o nº 5.626/2005, que declaram e legitimam sua importância e obrigatoriedade para o desenvolvimento e ensino de surdos.

Sabemos que o caminho entre as declarações legais e sua efetivação prática no cotidiano brasileiro tarda em acontecer, o que fomenta o descrédito e a desinformação. No caso da Libras, impossibilitando o progresso em combater o capacitismo, o preconceito linguístico e a subalternização da pessoa surda em relação à ouvinte.

Ao considerarmos crianças surdas, em especial os filhos de pais ouvintes, percebemos de forma concreta o impacto desses fatores na efetivação de seu direito linguístico, desde o nascimento. O atraso em obter um diagnóstico, a negação, o

medo, as barreiras da conscientização e a falta de suporte, além da patologização da surdez, muitas vezes retardam o desenvolvimento da linguagem e identidade dessa criança.

Neste trabalho, abordamos a importância da aquisição da língua de sinais como primeira língua (L1) da criança surda, com objetivo de conhecer o aporte legal que garante esse direito, entender como essa aquisição se difere em relação à aquisição da língua oral por crianças ouvintes e demonstrar sua importância para o desenvolvimento da pessoa surda para além dos aspectos linguísticos.

Esta pesquisa adota uma abordagem qualitativa e de caráter bibliográfico, e será estruturada da seguinte forma: a introdução, que apresenta o tema e os objetivos do estudo, será seguida pelo desenvolvimento, em que serão explorados os conceitos e análises pertinentes, e, por fim, a conclusão, que sintetiza os resultados obtidos e suas implicações.

Tal pesquisa se justifica pela necessidade de comprovar a importância e urgência de viabilizar, na prática, o acesso da pessoa surda à sua língua

natural desde o nascimento, em vista de torná-lo capaz de se desenvolver cognitiva, social e individualmente. Também se destaca a importância de projetos e políticas públicas que garantam esse acesso, estendido aos familiares, permitindo a continuidade do trabalho escolar na convivência diária da criança, favorecendo sua adaptação social e consciência de mundo.

DESENVOLVIMENTO

O direito ao uso da Libras como primeira língua (L1) surge de um movimento histórico de luta e visibilidade da comunidade surda. Esse direito se ampara na Lei nº 14.191, de 3 de agosto de 2021, que institui a educação bilíngue, na qual a Libras deve ser a língua de instrução (primeira língua) e o português escrito a segunda língua, durante todo o processo educacional do surdo. Esse modelo oferece à criança surda a educação em sua língua materna, possibilitando seu desenvolvimento em diversas áreas.

Segundo Skliar (1997, p. 144): “[...] o modelo bilíngue propõe, então, dar às crianças surdas as mesmas possibilidades psicolinguísticas que tem a ouvinte. Será só desta maneira que a criança surda poderá atualizar suas capacidades linguístico-comunicativas, desenvolver sua identidade cultural e aprender”.

Entende-se, portanto, a importância do uso da língua materna (Libras) como língua de instrução para o surdo. No entanto, para que esse aluno tenha a possibilidade de aprender por meio de sua própria língua, é necessário que primeiro a tenha adquirido.

Estudiosos de diversas áreas buscam entender o desenvolvimento dessa capacidade linguística e comunicativa, ou seja, como um indivíduo não falante se torna falante de sua língua materna (Lorandi; Cruz; Scherer, 2011). No caso da criança surda, essa transição ocorre de não falante para falante de Libras.

Tendo as pesquisas sobre a aquisição de língua oral referência em crianças ouvintes, filhos de pais ouvintes, focaram os primeiros estudos de aquisição da língua de sinais, como referência, crianças surdas, filhos de pais surdos, “pois esse

grupo tinha input linguístico em condições similares às crianças ouvintes filhos de pais ouvintes, que utilizavam determinada língua oral” (Lorandi; Cruz; Scherer, 2011, p. 154).

Essas pesquisas revelaram que a aquisição de uma língua ocorre de forma natural, por meio do contato proporcionado no ambiente em que a criança se desenvolve. Portanto, quando exposta a um ambiente que favorece a aquisição da língua de sinais, a criança surda desenvolverá essa linguagem de maneira semelhante à criança ouvinte com a língua oral.

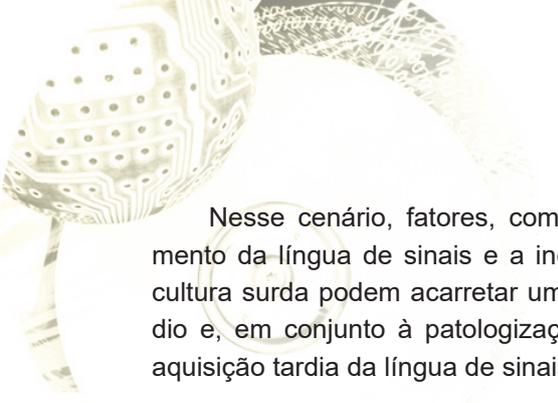
Considerando esse acesso ao input linguístico adequado, a criança surda, assim como a ouvinte, passa pelos quatro estágios de aquisição da linguagem: o período pré-linguístico, o estágio de uma palavra, o estágio das primeiras combinações e o estágio das múltiplas combinações (Quadros, 1997). Partindo do balbucio silábico e gestual, para os primeiros sinais, primeiras combinações de sinais e, por fim, múltiplas combinações.

Conforme Santos e Carvalho (2016, p. 194):

Sobre a criança surda, em relação à criança ouvinte, nota-se de fato que aquela, assim como esta, aprende a linguagem, seja oral ou sinalizada, a partir do ambiente ao seu redor. Tal como a criança ouvinte cercada de falantes de português (ou qualquer outra língua falada) e que se apoia nessa língua para desenvolver-se linguisticamente, a criança surda cercada de usuários de língua de sinais aprenderá os sinais que observar.

Sendo o ambiente um fator decisivo para o acesso e aquisição da língua, encontrou-se na família papel de grande influência no processo aquisitivo da língua.

Nessa perspectiva, de acordo com dados como os apresentados por Musselman (2000 *apud* Lorandi; Cruz; Scherer, 2011, p. 155), “cerca de 90% das crianças surdas não têm o acesso à língua de sinais desde o nascimento, pois nascem em lares que a língua oral é a utilizada, ou seja, são filhos de pais ouvintes que não utilizam a língua de sinais”. Diante disso, autores, como Santos e Carvalho (2016), veem a necessidade de estudos sobre a aquisição da língua de sinais por surdos filhos de pais ouvintes.



Nesse cenário, fatores, como o desconhecimento da língua de sinais e a incompreensão da cultura surda podem acarretar um diagnóstico tardio e, em conjunto à patologização da surdez, a aquisição tardia da língua de sinais.

Visando possibilitar o acesso a um ambiente adequado para a aquisição e o desenvolvimento linguístico da criança surda, filha de pais ouvintes, é essencial que a perda auditiva seja diagnosticada o mais cedo possível (Lorandi; Cruz; Scherer, 2011). Dessa forma, espera-se que os pais sejam devidamente orientados, para, assim, dentro da individualidade da criança, adotarem as medidas necessárias para o desenvolvimento de sua linguagem.

Segundo Lorandi, Cruz e Scherer (2011, p. 156):

É importante que a criança surda tenha um processo de aquisição normal da linguagem em uma modalidade de língua que permita a recepção e a expressão de informações linguísticas de forma completa e acessível, possibilitando, à criança surda, o seu desenvolvimento também em outras áreas, como emocional, cognitiva, social e acadêmica.

Portanto, atrelamos para a aquisição da linguagem não apenas a capacidade de se comunicar, mas também a de entender e expressar sentimentos, construir e fortalecer relações, compreender e aplicar sentido às palavras, às expressões e aos combinados sociais, possibilitando o aprendizado efetivo e o progresso escolar. Em contrapartida, associamos a não aquisição ou aquisição tardia de linguagem a um déficit contínuo ao longo da vida, pois “quando o surdo encontra, em sua infância, falta de apoio para desenvolver-se, os ecos deste início de aprendizado prejudicado serão identificados por toda a sua vida, sendo mais difícil, para o surdo, encontrar o seu próprio caminho” (Santos; Carvalho, 2016, p. 199).

À vista disso, agregado ao entendimento da influência do ambiente para esse desenvolvimento, é possível perceber a importância dos pais se aproximarem da língua de sinais, possibilitando ao filho surdo a interação por meio do uso de sua língua materna.

Concordamos com Santos e Carvalho (2016, p. 194) que afirmam que:

Tendo em vista que o ser humano aprende e se desenvolve a partir das interações humanas, conversas, diálogos, e que esta interação ocorre principalmente onde cada um vive e conhece pessoas, é possível perceber que, desde pequenas, as crianças veem adultos conversando, contando histórias, estabelecendo regras de brincadeiras ou, ainda, aprendem brincando com outras crianças, com as histórias dos mais velhos, efetivando, assim, seus primeiros contatos com sua língua, ou seja, a língua à qual está exposta nestas situações. No entanto, se o canal de comunicação da criança surda não for o mesmo de seus familiares, a língua à qual ela está exposta não será correspondente à sua língua. Isso só seria possível se seus familiares aprendessem sua língua natural.

Quando os pais não se empenham em aprender e utilizar a língua de sinais, a comunicação entre o filho surdo e os pais ouvintes passa a ser construída por tentativas de diálogo que resultam no uso de gestos com a língua oral. No entanto, “mesmo quando os pais usam algum tipo de comunicação gestual, usam-na somente com a criança, pois é um sistema criado em função da criança com deficiência” (Quadros, 1997, p. 80). Essa limitação impede que a criança surda tenha interações significativas para a construção de sua visão de mundo.

Dessa forma, em um cenário de filhos surdos de pais ouvintes, é essencial que, ao passo que a criança adquire a linguagem por meio da aquisição da Libras como primeira língua, seus pais adotem a Libras como segunda língua. Além disso, “também é importante que conheçam pais de crianças surdas que utilizam a língua de sinais (para trocas de experiências e/ou apoio), que conheçam adultos surdos que usam a língua de sinais e que aprendam a língua de sinais com professores surdos” (Lorandi; Cruz; Scherer, 2011, p. 158).

Por meio desse contato, será possível garantir não apenas o desenvolvimento linguístico, mas também socioemocional da criança, uma vez que poderá desenvolver sua cultura, reconhecer sua identidade e formar sua concepção de mundo.

Segundo Quadros (1997), o desenvolvimento socioemocional também deve ser garantido na relação dos pais com a criança. A criança precisa ter a oportunidade de conceber sua própria teoria de mundo através de suas experiências diárias e do diálogo com as pessoas que a rodeiam. Isso significa que a escola deve ir além da relação profissional e, conseqüentemente, abranger a relação pais e filhos.

Ao ter acesso à sua língua, o surdo poderá se desenvolver e identificar, conhecer sua cultura e reconhecer-se dentro dela. Não sendo, de forma alguma, limitado em sua expressão pela modalidade oral ou pela ausência da oralização, pois, como afirma Laborrit (1994 *apud* Gesser, 2009, p. 23), “os sinais podem ser agressivos, diplomáticos, poéticos, filosóficos, matemáticos: tudo pode ser expresso por meio de sinais, sem perda nenhuma de conteúdo”, permitindo que o surdo se sinta completo em sua essência individual e convivência social.

CONCLUSÃO

Assim, podemos afirmar que, em um ambiente favorável à recepção do input linguístico, é possível que uma criança surda se desenvolva de forma semelhante a uma criança ouvinte, não sendo a língua de sinais um impedimento, mas um fator colaborativo para seu desenvolvimento e aprendizado.

Diante do apresentado, torna-se evidente a extrema relevância do acesso à Libras para as crianças surdas brasileiras, em tempo hábil, e semelhante ao acesso do português para crianças ouvintes, desde o nascimento.

Ao longo dos anos, graças a um movimento histórico de luta por acesso e humanização, leis e decretos que regulamentam a Libras foram aprovados no Brasil, permitindo seu reconhecimento e garantindo outros direitos fundamentais aos surdos, como o intérprete de Libras, porém, sabe-se que ainda há um longo caminho a ser percorrido para que tais direitos se tornem efetivos no dia a dia.

Para isso, quando pensamos em educação, entende-se que há a necessidade de desenvolver projetos e estratégias voltados para a aplicação prática do direito estabelecido em lei: uma educação bilíngue, cuja Libras é a primeira língua e língua de instrução, sendo o português escrito a segunda língua e, assim, fomentar ações que permitam que a criança surda possa aprender as demais disciplinas (incluindo o português escrito, como segunda língua), de forma natural, leve e efetiva.

Vê-se ainda que tais ações não devem ser pensadas restritas aos muros escolares, em período limitado, mas também voltadas para acesso e estímulo dos pais ou responsáveis por essa criança, visando possibilitar que ela não tenha sua comunicação e socialização marcadas em relógio ou, ainda, sua absorção de conhecimentos restrita à ementa escolar.

Com isso, possibilitamos à criança surda o direito de ter acesso para além dos aspectos linguísticos, a imensas possibilidades: o conhecimento, a formação de sua identidade, o pertencimento a uma cultura e a formação de um conceito de mundo.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto nº 5.262 de 22 de dezembro de 2005**. Regulamenta a Lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – Libras e o Art. 18 da Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2005. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5626-22-dezembro-2005-539842-publicacaooriginal-39399-pe.html>. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 14.191, de 3 de agosto de 2021**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), para dispor sobre a modalidade de educação bilíngue de surdos. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Lei/L14191.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

GESSER, A. **Libras?** Que língua é essa? Crenças e preconceitos em torno da língua de sinais e da realidade surda. São Paulo: Parábola Editorial, 2009.

LORANDI, A.; CRUZ, C. R.; SCHERER, A. P. R. Aquisição da linguagem. **Verba Volant**, Pelotas, v. 2, n. 1, jan./jun. 2011. Disponível em: <https://letras.ufpel.edu.br/verbavolant/segundo/lorandi2.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

QUADROS, R. M. de. **Educação de surdos**: a aquisição da linguagem. Porto Alegre: Artmed, 1997.

SANTOS, L. R. de L.; CARVALHO, D. M. Pais ouvintes, filho surdo: causas e consequências na aquisição da língua de sinais como primeira língua. **Revista Sinalizar**, Goiânia, v. 1, n. 2, p. 190-203, 2016. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revsinal/article/view/41493>. Acesso em: 19 nov. 2024.

SKLIAR, C. **Educação e exclusão**: abordagens socioantropológicas em educação especial. Porto Alegre: Mediação, 1997.



ARTIGOS

LEGISLAÇÃO E RELAÇÕES ÉTNICO- RACIAIS NO BRASIL: CONQUISTAS, LIMITES E PERSPECTIVA

Autor:

Hugo Victor Silva Santos

Tem Licenciatura em Educação Física pela Universidade Ceuma – Maranhão, graduação tecnológica em Processos Gerenciais pelo Instituto Federal do Maranhão, especialização em Psicopedagogia (Ceuma) e Mestrado em Gestão de Ensino da Educação Básica pela Universidade Federal do Maranhão (UFMA). Atua como professor da Educação Básica há 12 anos e, atualmente, desempenha a função de Coordenador Pedagógico na rede privada de ensino.



Resumo

Este artigo analisa a legislação brasileira sobre as relações étnico-raciais e seus impactos na educação, com foco na inclusão de grupos historicamente marginalizados, como afro-brasileiros, indígenas e ciganos. A partir de 2001, o Brasil firmou um compromisso internacional para promover a igualdade e a diversidade, culminando na Lei nº 10.639/2003, que tornou obrigatório o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira nos currículos escolares. Essa legislação representa um marco significativo, buscando reparar injustiças históricas e valorizar as contribuições culturais desses povos para a formação da identidade nacional. No entanto, a implementação efetiva das leis enfrenta desafios, como a resistência cultural e preconceitos arraigados nas instituições educacionais. O estudo ressalta a importância de uma avaliação contínua das políticas educacionais e da formação de educadores que possam abordar questões de diversidade de maneira eficaz. Assim, a educação torna-se um espaço de promoção da inclusão e do respeito às diferenças, essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Palavras-chave: Legislação educacional. Diversidade cultural. Inclusão étnico-racial.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história da educação brasileira, a criação de diretrizes e políticas educacionais que incentivam os professores a adotarem práticas didáticas e metodológicas mais eficazes, visando tornar o aprendizado mais envolvente e significativo, ocorreu de forma gradual.

Nesse contexto, em 2001, o Brasil assumiu um compromisso internacional de implementar políticas voltadas para grupos historicamente desfavorecidos, como afro-brasileiros, indígenas e ciganos. O acordo internacional, firmado em Durban, na África do Sul, durante a III Conferência Mundial Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e a Intolerância Correlata, abriu caminho para a criação de normas legais que promovem a igualdade de oportunidades e o respeito à diversidade (Silva, 2019).

Dessa forma, a escola deverá assumir o papel de reparadora histórica, comprometendo-se a desconstruir barreiras e obstáculos profundamente enraizados na educação brasileira. O objetivo é valorizar e reconhecer os saberes e práticas de diversos povos, especialmente aqueles de matrizes africanas e indígenas. Nesse contexto, surgem legislações que buscam trazer à tona conhecimentos anteriormente silenciados no currículo escolar, destacando a contribuição da população negra para a construção da identidade nacional, além de enfrentar e combater o racismo de forma efetiva.

Entende-se que a fase escolar seja crucial na formação do indivíduo, pois é nesse período que começa a interiorização dos modelos que são apresentados às pessoas. Trata-se de concepções preestabelecidas, muitas vezes divulgadas no coti-

diano e reforçadas no ambiente escolar, as quais, em muitos casos, precisam ser desconstruídas em prol da compreensão da diversidade. Dessa maneira, a escola, como espaço de interação entre grupos sociais diversos, desempenha um papel fundamental na construção da identidade do indivíduo, sendo crucial para promover a acessibilidade e o respeito às diferenças (Inácio, 2020).

Para tal, faz-se necessária uma análise da legislação vigente favorável à educação para as relações étnico-raciais. Portanto, o objetivo deste artigo é realizar uma análise da legislação brasileira relativa às relações étnico-raciais, com o intuito de identificar tanto os avanços quanto os desafios na promoção da igualdade racial. A pesquisa busca entender como as leis são apresentadas para a inclusão e a equidade racial,

A realização deste estudo é fundamental para propor reflexões sobre a legislação brasileira e as relações étnico-raciais, em um contexto em que a desigualdade racial ainda é uma questão premente. Embora o Brasil tenha avançado com a criação de diversas leis destinadas a promover a equidade racial, há uma necessidade crescente de avaliar a eficácia dessas medidas e identificar possíveis deficiências em sua aplicação. Este estudo visa oferecer uma análise das leis vigentes e de como elas foram inovadoras.

DESENVOLVIMENTO

A partir de 2003, foram implementadas leis que impactaram o tratamento das relações étnico-raciais, resultando em alterações nos textos da Constituição Federal de 1988. Essas leis representaram um marco significativo no cenário educacional, exigindo que currículos de instituições de ensino, tanto públicos quanto privados, fossem atualizados desde o Ensino Fundamental até o Ensino Superior. Com essas mudanças, buscou-se promover a inclusão e o reconhecimento da diversidade étnico-racial, refletindo um compromisso mais profundo com a equidade dos saberes educacionais.

A Lei nº 10.639, de 2003, por exemplo, marca um avanço significativo na integração da cultura africana e afro-brasileira no sistema educacional brasileiro. Com a obrigatoriedade de incluir o ensino

da História e Cultura Afro-Brasileira nos currículos escolares do Ensino Fundamental e Médio, essa legislação estabeleceu um novo marco para a valorização e o reconhecimento das contribuições desses povos para a formação da sociedade brasileira. A partir da implementação dessa lei, as escolas passaram a incorporar conteúdos que refletem a riqueza e a diversidade das tradições e histórias afro-brasileiras, promovendo um ambiente educacional mais inclusivo e representativo (Brasil, 2003).

No ano seguinte à promulgação da Lei nº 10.639, de 2003, a Resolução CNE/CP 001, de 17 de junho de 2004, consolidou ainda mais o compromisso com a inclusão da cultura africana e afro-brasileira nas escolas brasileiras. Essa resolução orienta e detalha a implementação das diretrizes previstas na lei, fornecendo um marco regulatório para a inserção dos conteúdos de História e Cultura Afro-Brasileira nos currículos escolares (Brasil, 2004). A partir dessa normativa, as instituições de ensino foram orientadas a adotar práticas pedagógicas que garantam a eficácia da aplicação de novos conteúdos, fortalecendo a presença e a valorização dessas culturas no âmbito escolar.

Seguindo uma cronologia da legislação brasileira, temos a Lei nº 11.645, de 10 de março de 2008, que alterou a Lei nº 9.394/1996, previamente modificada pela Lei nº 10.639/2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Com essa nova alteração, foi instituída a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena” nos currículos oficiais da rede de ensino. Essa legislação visa garantir o reconhecimento e a valorização da diversidade étnico-racial no Brasil, proporcionando uma educação que represente as histórias e culturas desses grupos, fundamentais para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva.

Em seguida, a Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010, instituiu o Estatuto da Igualdade Racial, com a finalidade de garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades e a defesa dos direitos étnicos, tanto individuais quanto coletivos e difusos. Essa legislação é crucial para o combate à discriminação e outras formas de intolerância étnica, promovendo uma sociedade mais justa e equitativa. O Estatuto estabelece diretrizes

que visam à promoção da igualdade racial, reconhecendo a importância de assegurar direitos que contribuam para a inclusão e a valorização da população negra no Brasil.

A ideia de instituir leis que garantam a efetivação das regulamentações contidas na Lei nº 10.639/2003, por exemplo, busca não apenas reparar os danos causados por uma sociedade que perpetua o racismo, mas também promover uma valorização abrangente das ricas contribuições africanas. Segundo Almeida e Sanchez (2017), essa proposta é especialmente relevante, pois a sociedade tende a se concentrar nas narrativas relacionadas à escravidão e às fugas, enquanto ignora aspectos fundamentais da cultura africana, como seus objetos, costumes, culinária e outros traços identitários. Ao ressaltar essas dimensões, a proposta pretende reverter a marginalização histórica e assegurar que as expressões culturais africanas sejam reconhecidas e celebradas.

Em suma, a promulgação de leis, como a Lei nº 10.639/2003, com diretrizes curriculares, como os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN), desempenha um papel crucial na promoção e na valorização da cultura afro-brasileira e indígena no ambiente escolar. Conforme observado por Silva *et al.* (2021), essa transformação provocou uma crescente atenção à Educação das Relações Étnico-Raciais, refletindo-se na formação de educadores e na inclusão de conceitos e diretrizes que abordam a diversidade étnico-racial. Essas iniciativas são fundamentais para garantir uma abordagem mais inclusiva e diversificada, que respeite e reconheça as diferentes identidades étnico-raciais presentes na sociedade.

CONCLUSÃO

A trajetória da educação brasileira em relação à inclusão das relações étnico-raciais é marcada por avanços significativos, especialmente após a adoção de legislações que buscam reparar injustiças históricas e promover a diversidade cultural nas escolas. O compromisso do Brasil, iniciado em 2001, com a implementação de políticas educacionais voltadas para grupos historicamente marginalizados, reflete um reconhecimento da importância de uma educação que respeite e valorize as contribuições de afro-brasileiros, indígenas e ciganos.

Leis, como a Lei nº 10.639/2003 foram fundamentais ao tornarem obrigatório o ensino da História e Cultura Afro-Brasileira, estabelecendo um marco regulatório que garante a inclusão desses saberes nos currículos escolares.

Essas iniciativas legislativas não apenas introduzem conteúdos diversos nas escolas, mas também incentivam a formação de educadores mais conscientes e preparados para abordar questões de raça e diversidade. A Resolução CNE/CP 001/2004, por exemplo, estabelece diretrizes claras para a implementação eficaz dessas normas, promovendo práticas pedagógicas que fortalecem a valorização das culturas afro-brasileiras e indígenas no ambiente escolar. Assim, a educação torna-se um espaço de reconstrução da identidade nacional, em que a história e as culturas dessas populações são reconhecidas e celebradas, contribuindo para a formação de uma sociedade mais equitativa.

Entretanto, apesar desses avanços, os desafios permanecem. A eficácia da legislação e a implementação real das diretrizes curriculares muitas vezes encontram barreiras na resistência cultural e nas concepções arraigadas sobre a diversidade. A marginalização contínua de saberes afro-brasileiros e indígenas evidencia a necessidade de um comprometimento constante por parte das instituições educacionais e da sociedade como um todo. Portanto, é imprescindível uma avaliação contínua das políticas e práticas educacionais, buscando identificar falhas e promovendo a formação continuada de educadores que possam efetivamente transformar o ambiente escolar em um espaço de respeito, inclusão e valorização das diferenças.

Em suma, o caminho para a plena inclusão das relações étnico-raciais na educação brasileira ainda é longo, mas os marcos legais e as iniciativas de promoção da diversidade representam passos fundamentais em direção à justiça social. A escola deve assumir o papel de reparadora histórica, comprometendo-se a desconstruir preconceitos e a valorizar as ricas contribuições culturais dos povos que formam a nação brasileira. Assim, será possível construir uma educação que não apenas ensine, mas que também promova a reflexão crítica sobre a diversidade e as relações sociais, preparando os alunos para uma convivência harmônica em uma sociedade plural.



REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. B.; SANCHEZ, L. P. Implementação da Lei nº 10.639/2003 – competências, habilidades e pesquisas para a transformação social. **Pro-posições**, [s. l.], v. 28, n.1, p. 82, jan./abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pp/a/VXKbQZhKZMwgvjnZDChYypd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 nov.2024.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-brasileira”, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 19 nov. 2024.

BRASIL. **Resolução nº 1, de 17 de junho 2004**. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília, DF: Conselho Nacional de Educação; Ministério da Educação, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/res012004.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

INÁCIO, L. **Construção da identidade negra positiva na educação infantil**: representações da cultura afro-brasileira no ambiente escolar. 2020. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/17775/1/LI09072020.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2024.

SILVA, A. C. da. **História e cultura afro-brasileira e sua interface com a educação física**. 2019. 150 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Educação) – Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa, 2019. Disponível em: <https://recil.ulusofona.pt/server/api/core/bitstreams/ce23155e-d151-4a83-abff-f28ff794e6d4/content>. Acesso em: 19 nov. 2024.

SILVA, M. T. da *et al.* Educação das relações étnico-raciais e experiências formativas na licenciatura em educação física da UFF. *In*: XXII CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DO ESPORTE e IX CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS DO ESPORTE, 2021, Belo Horizonte. **Anais** [...]. Belo Horizonte: Conbrace, 2021. Disponível em: <http://congressos.cbce.org.br/index.php/conbrace2021/9conice/paper/viewFile/14948/8000>. Acesso em: 19 nov. 2024.

ARTIGOS

SUBJETIVIDADES DO ALIMENTO NA IDENTIDADE DO SER VEGETARIANO

Autora:

Denise Preussler dos Santos

Jornalista (Unisinos), com mais de 180 artigos publicados em jornais do Interior. Tem publicações na Revista *Teias*, *Labrys*, *Revistas Eletrônicas Puc*, *Revista de Educação, Linguagem e Literatura-UEG Inhumas*. É Mestra em Educação(Ulbra) e Terapeuta integrativa. Atualmente cursando Nutrição na Uniasseelvi.



Resumo

O objetivo deste artigo é discutir as possíveis subjetividades envolvidas na opção de alimentos do cardápio vegetariano e apresentar considerações sobre a construção e manutenção da saúde nesta opção alimentar. A partir do conceito de “subjetividade”, são analisados alguns deslocamentos da racionalidade na escolha vegetariana. Assim como, busca-se ressaltar, de maneira geral, aspectos nutricionais associados a essa opção alimentar. As ferramentas teóricas são embasadas com autores como Woodward, Baumann, Hall, pelas lentes de análise que se inserem nos Estudos Culturais, linha que venho estudando há anos, assim como Slywitch, Ostos, Pacholok e outros na área da Nutrição e Saúde.

Palavras-chave: Subjetividade, vegetarianismo, alimentação.

INTRODUÇÃO

A construção e significados sobre o que é ser vegetariano, no que se refere à sua escolha de alimentação, foram (e são) estruturados nas interações sociais e da saúde. Essa escolha tem fomentado de forma crescente as análises de estudiosos (as), especialmente na área da nutrição, no que concerne à adequação dessa alimentação sem a proteína animal. Nesse sentido, encontram-se discussões que envolvem os motivos éticos, questões relacionadas ao meio ambiente e quanto à busca de uma alimentação mais saudável e o desperdício. Em tais termos, pretendo problematizar o conjunto dessas especificidades nos aspectos sociais e da saúde, com os muitos questionamentos sobre se essa dieta suprir as necessidades nutricionais exclusivamente com alimentos de origem vegetal. A maior parte das discussões, contudo, se baseia na alimentação onívora, onde a proteína animal é frequentemente considerada essencial para a saúde, com quantidades específicas sendo recomen-

dadas para a ingestão diária. Desta forma, para a sinergia dos conceitos a serem abordados, inicio um apanhado breve com o que percebemos historicamente sobre o consumo de proteína animal.

O VEGETARIANISMO E A SUBJETIVIDADE

Há evidências arqueológicas de que o ser humano consome carne desde a pré-história, o que fortaleceu as hipóteses científicas de que comer carne é o que ajudou a desenvolver o corpo e o cérebro para a visão atual do ser humano. Essa ideia foi reforçada ao longo do tempo, especialmente nos últimos 50 a 60 anos, período em que a produção global de carne quadruplicou. Dados da FAO destacam a produção anual de cerca de 350 milhões de toneladas de carne, com uma projeção de 455 milhões de toneladas até 2050. No entanto, a compreensão sobre a importância do consumo de carne começou a mudar com novos estudos paleontológicos, como os destacados por Pobiner

(2022). Para a pesquisadora, há evidências de que os cérebros começaram a ficar maiores a partir da época em que os humanos iniciavam o processo de cozinhar seus alimentos, provocando um momento evolutivo através do consumo da variedade de produtos comestíveis, e não, de um único tipo particular como a carne. Essas análises provocam uma reviravolta quanto ao tipo de alimentação que impulsionou a evolução do ser humano, abrindo assim espaço para argumentos em favor da dieta vegetariana e a obtenção de nutrientes e proteínas suficientes para a saúde do homem sem o consumo da proteína animal.

Além dos pensamentos e análises sobre os aspectos nutricionais, é importante entender como a pessoa vegetariana se posiciona no contexto social, isso porque pode-se perceber também o vegetariano como um ser cultural de ideias e posicionamentos, por conta de delineamentos, direções e condutas. Ou seja, se entende, de alguma maneira, que o indivíduo vegetariano se entrelaça com práticas para a fabricação de determinadas subjetividades e identidades ao seguir uma alimentação diferenciada sem a proteína animal. Subjetividades na medida em que se dirigem para a formação de um grupo particular de pessoas: que se transformaram naqueles cujo princípio é não comer alimentos que impliquem na morte de animais. Doneda *et al* (2020) define o vegetariano como uma identidade construída, que indica como esse indivíduo deseja ser visto pelo outro e que foram sendo formadas historicamente. Leonardo da Vinci, da Era Renascentista, já era reconhecido por ser vegetariano e ressaltou em alguns escritos essa opção alimentar. Profetizava o tempo onde “os seres humanos se contentarão com uma alimentação vegetariana e julgarão a matança de um animal inocente da mesma forma como hoje se julga o assassino de um homem.”. Esse modo de se posicionar no mundo, portanto, vem de longa data.

Bauman ressalta que todos nós temos, culturalmente, pré-interpretações que regem nossas vidas. Vivemos em um mundo “pré-fabricado”, onde certas coisas não precisam ser explicitamente codificadas para que as aceitemos como reais e elas influenciam nossas ações sem que sequer nos demos conta disso (Bauman, 1998, p. 17). Essas palavras refletem questões de se colocar como

‘atores’ no mundo, num processo central da constituição dos sujeitos, na produção de significados, na regulação de valores e gostos que acabam por posicionar os sujeitos, abrangendo a “constituição da subjetividade, da própria identidade e da pessoa como ator social” (Hall, 1997, p. 24).

Considero importante aqui discutir a relação entre subjetividade e identidade, pois identidade e subjetividade não são a mesma coisa, mas estão articuladas de modo indissociável. Conforme Woodward (2008), apesar de haver uma utilização intercambiável entre os dois conceitos, o que existe entre eles é uma sobreposição. Para a autora, a subjetividade sugere a compreensão que temos sobre o nosso eu. “O termo envolve os pensamentos e as emoções conscientes e inconscientes sobre os que nós somos” (Woodward, 2008, p. 55). Assim, a subjetividade envolve nossos sentimentos e pensamentos pessoais, muito próprios de cada ser consciente. “Entretanto, nós vivemos nossa subjetividade em um contexto social no qual a linguagem e a cultura dão significado à experiência que temos de nós mesmos e no qual nós adotamos uma identidade” (Woodward, 2008, p. 55). Ao perceber tal reflexão é possível entender que quaisquer conjuntos de significados construídos pelos discursos, só são eficazes se eles nos recrutam como sujeitos, mobilizando-nos para que nos posicionemos de alguma maneira. Essas posições assumidas e com as quais nos identificamos se constituem nas nossas identidades, no caso desse artigo, como sujeitos vegetarianos.

Com base nessa reflexão, é possível entender que qualquer conjunto de significados socialmente construídos, só é eficaz quando nos recruta como sujeitos, mobilizando-nos para que nos posicionemos, como, por exemplo, o indivíduo vegetariano envolvido nas ideias e condutas desse conjunto de hábitos que envolvem alimentação, proteção animal e meio ambiente. Assim, é necessário entender um pouco mais sobre esse movimento ou estilo de vida alimentar diferenciado, que teve a primeira Sociedade Vegetariana fundada na Inglaterra em 1847, a primeira Sociedade Internacional Vegetariana em 1908, e a primeira Sociedade Vegana em 1944. Trata-se, portanto, de um posicionamento que vem se consolidando na sociedade. Em um contexto histórico, alguns historiadores, como Na-

tascha Stefania Carvalho de Ostos (2021), destacam que referências ao vegetarianismo remontam ao século VI a.C., com sua prática associada a grupos religiosos. Porém, foi com Pitágoras que o vegetarianismo ético passou a influenciar seguidores, uma linha que se mantém até os dias atuais.

Nos primórdios, os defensores do vegetarianismo relacionavam essa dieta como a forma capaz de formar pessoas saudáveis, tanto física como moralmente. No início do século XX, a defesa se baseia nos benefícios dessa dieta para a saúde do indivíduo, prolongando a vida, já que ao buscar respaldo científico, se alicerçava essa dieta como capaz de evitar e curar doenças. Para Ostos (2021), o vegetarianismo do século XX sustentava amplamente o retorno do homem para um modo de vida mais natural, que incluía não somente uma dieta sem a proteína animal, mas também a prática de exercícios físicos, a utilização de roupas com fibras naturais e confortáveis, e o contato com a natureza.

Para a Sociedade Vegetariana Brasileira¹, o vegetarianismo é o posicionamento de um grupo de pessoas que optam pela escolha alimentar em que os produtos de origem animal de abate são excluídos do cardápio. Entre os argumentos para essa escolha, destacam-se razões éticas (considerando que mais de 10 mil animais são abatidos por minuto no Brasil), de saúde (com estudos associando benefícios à saúde ao consumo de produtos de origem vegetal), ambientais (com a pecuária sendo responsabilizada por erosão de solos e contaminação de mananciais) e sociais (a produção pecuária contribui para o desperdício, já que a produção de 1 kg de proteína animal consome entre 2 e 10 kg de soja, por exemplo).

A Sociedade Vegetariana Brasileira diferencia tipos de vegetarianos, que incluem os ovolactovegetarianos (consomem ovos, leite e laticínios), os lactovegetarianos (consomem leite e laticínios), os ovovegetarianos (consomem ovos), os vegetarianos estritos (não consomem produtos de origem animal) e os veganos (que representam um movimento que não utiliza nenhum produto ou insumo animal e nenhum que seja testado em animais).

¹ Disponível no site www.svb.org.br

Ao ancorar tal perspectiva, é possível entender a pessoa vegetariana numa compreensão de subjetividade. Para Woodward (2008), o conceito de subjetividade sugere a noção que temos sobre o nosso eu, sobre as transformações a que somos submetidos pelos outros e as que nós aplicamos sobre nós mesmos, mas, é preciso ficar atento que nós vivemos nossa subjetividade em um contexto social no qual a linguagem e a cultura dão significado à experiência que temos de nós mesmos e no qual nós adotamos uma identidade. Quaisquer que sejam os conjuntos de significados construídos pelos discursos, eles só podem ser eficazes se eles nos recrutam como sujeitos. Somos, assim, interpelados pelo discurso, e devemos, enquanto indivíduos, nos posicionar de acordo com ele (Woodward, 2008, p. 55).

Adoto o excerto de Woodward como forma de perceber o que ocorre no mundo, em suas relações cotidianas e na função do olhar na vida de cada um de nós. Por exemplo, como algumas pessoas são constituídas ou se constituem como “vegetarianos”. Ao observar fotos, matérias, programas de TV, documentários e filmes, nos acostumamos com a naturalidade daquilo que é visto como uma percepção do mundo que nos cerca, inclusive, é possível perceber muitas vezes a função ética, social etc., de uma pessoa como um sujeito vegetariano. Porém, além de ser apenas uma percepção de que uma coisa ou alguém é de alguma maneira, é importante entendermos que as convivências, as interações sociais, ainda os textos, imagens, vídeos vistos, lidos e consumidos são uma “aprendizagem” que constrói historicamente e socialmente a concepção sobre determinados grupos, povos, coisas, etc. Ao atentar para essa perspectiva, compreendemos que a aprendizagem ocorre em qualquer lugar, inclusive através da mídia – que a cada dia está mais presente em nossas vidas –, onde compreendermos que ao lermos um jornal ou assistirmos a um filme ou documentário, estamos aprendendo coisas e sendo interpelados por discursos que nos conformam e nos subjetivam, até mesmo do papel da pessoa como vegetariano.

Ao articular essas ideias, ressalto um estudo que coloca em evidência o papel da mídia como meio para constituir/reforçar a associação do vegetarianismo com o aumento da adesão das pessoas

para esse tipo de alimentação. A pesquisa, que foi realizada pela Escola de Comunicação, Arte e Design da PUC-RS, Famecos (2020)², através da análise de opinião com mais de 250 jovens, com idade entre 18 e 24 anos. Tal trabalho atenta para o caráter construtivo de um modo de ser e viver das pessoas analisadas através do fácil acesso à informações, imagens, mídias sociais, sites e canais do Youtube. Ou seja, construção e manutenção de estereótipos³ como um meio (ação) e um ser de princípios positivos (emoção), e o que isso implicaria para a vida. No estudo, os pesquisadores destacaram a perspectiva comprobatória das imagens, edificando e reforçando a aproximação da dieta vegetariana com a causa ética, ambiental e de saúde. E é a partir do exemplo do estudo da Famecos (2020), que se tem a possibilidade de perceber o vegetarianismo repleto de representações, significados e identidades para as pessoas participantes de um processo de subjetivação marcado pelo pre estabelecimento dos espaços de cada um na sociedade.

Compreender o vegetarianismo como uma prática visível e concreta para análise permite considerá-lo como uma “embalagem de ideias” (Preusler dos Santos, 2011). O vegetarianismo dissemina não apenas práticas alimentares, mas também valores éticos, ambientais e de saúde, configurando-se como um meio de vida sustentável. Além disso, o vegetarianismo promove representações e constrói identidades para seus adeptos, com foco na sustentabilidade, meio ambiente e saúde. O “ser vegetariano” compõe-se como promotor de representações, firmando identidades, construindo valores para um grupo de pessoas.

² Disponível: <https://www.pucrs.br/blog/estudo-analisa-a-expansao-do-vegetarianismo-entre-os-jovens>

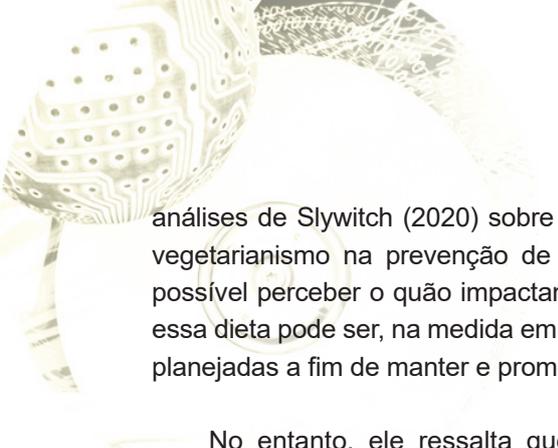
³ “Estereótipo”, para Silva (2000). É uma “opinião extremamente simplificada, fixa e enviesada sobre as atitudes, comportamentos e características de um grupo cultural ou social que não aquele ao qual se pertence” (p. 54). Hall (1997a) afirma que “o estereótipo faz parte da manutenção da ordem social e simbólica. Ele estabelece uma fronteira entre o “normal” e o “patológico”, entre o “aceitável” e o “inaceitável”, o que “pertence” e o que “não pertence”, ou o “outro” entre “os de casa” e “os de fora” (p. 258, grifos do autor).

Portanto, ao propor uma perspectiva que relaciona o vegetarianismo como um meio de vida, saúde e dieta, este artigo não busca esgotar o assunto, mas analisar como uma alimentação sem abate animal pode ser qualitativamente benéfica para as pessoas e com todos os nutrientes necessários para manter a saúde. Slywitch (2020), médico e doutor em Nutrição, destaca inúmeros benefícios para a saúde associados ao vegetarianismo em comparação à dieta onívora, ao descrever achados de estudos com redução de mortes por infarto, índices mais baixos de colesterol, pressão arterial, diabetes redução de desenvolver doenças como a diverticulite, pedras na vesícula, obesidade e câncer de intestino ou próstata.

Ao abordar a saúde, Slywitch (2020) aponta dois pontos importantes na opção da alimentação vegetariana. Em primeiro lugar, ao analisar estudos científicos, percebeu um modelo de alimentação de melhor qualidade nos vegetarianos, na medida em que a qualidade se dá pela ingestão de cardápios, em sua maioria, que contém grande quantidade de produtos naturais e integrais. No segundo aspecto, destaca o impacto da presença de alimentos da dieta onívora, como a carne. Para exemplificar, o médico traz à tona a referência do *Guia alimentar para a população brasileira* que contempla porções. Segundo ele, ao considerar somente uma porção de 100g de carne “e três laticínios, vemos que 25% do valor calórico total da dieta vem desses dois grupos alimentícios. Se o indivíduo trocá-los por alimentos de origem vegetal, ele já aumenta em 25%, pelo menos, a ingestão de fitoquímicos” (2020, p.19), que são, segundo ele, os meios vegetais que defendem o organismo contra doenças crônicas que não são transmissíveis.

O PROCESSO DA ALIMENTAÇÃO VEGETARIANA

O conceito básico de uma alimentação saudável refere-se àquela que supre todos os nutrientes necessários para manter o corpo em pleno funcionamento. Então, uma dieta vegetariana bem planejada deve promover o completo equilíbrio e necessidades do corpo de um indivíduo. Ao ressaltar as



análises de Slywitch (2020) sobre os benefícios do vegetarianismo na prevenção de alguns males, é possível perceber o quão impactante positivamente essa dieta pode ser, na medida em que essas sejam planejadas a fim de manter e promover a saúde.

No entanto, ele ressalta que nem todos os aspectos são positivos. Mesmo bem planejada, a dieta vegetariana apresenta relatos de deficiência da vitamina B12. Nessa mesma linha, ele destaca que, apesar dos estudos com vegetarianos mostrarem níveis de B12 mais baixos, assim como o ferro, a B12 depende muito mais do metabolismo para ser processada do que da dieta ingerida, já que pesquisas brasileiras mostram que aproximadamente 12% da população que come carne apresenta deficiência da vitamina B12.

A cobalamina, ou vitamina B12, é uma vitamina produzida por bactérias, é hidrossolúvel e contém um átomo de cobalto que apresenta cor rosa (razão pela qual, quando manipulada aparece na cor rosa escuro). Os vegetais não produzem nem necessitam dela. Esse nutriente é essencial para manter o sistema nervoso e as células sanguíneas de todos os animais. Para os seres humanos, a ingestão de B12 ocorre a partir da ingestão de carne animal, laticínios e ovos. É por esse motivo que para os vegetarianos estritos, a ingestão de B12 por intermédio exclusivo da alimentação tende a ser praticamente nula (se ocorrer será em quantidades irrisórias produzidas por bactérias presentes nas plantas). Por ser uma vitamina essencial que desempenha papel importante no metabolismo e não é sintetizada pelo organismo, o teor da B12 deve apresentar de 1mcg por dia, no mínimo, para garantir a saúde (Pachlok, 2017).

Em relação ao ferro, Slywitch (2020)s demonstra que ao retirar a proteína-animal da alimentação, não há impacto negativo na quantidade total do ferro ingerido do alimento. O autor destaca estudos científicos que indicam que a ingestão de ferro pelos vegetarianos costuma ser maior do que as pessoas que têm uma alimentação onívora. O mesmo se aplica à vitamina C, substância que auxilia na absorção do ferro pelo organismo. Como exemplo, Slywitch apresenta uma conta simples comparativa da absorção de ferro pelo consumo de carne e de uma concha de

feijão: em 100g de carne, com 2 mg de ferro, é absorvido 18% desse ferro, ou seja, 0,36mg; em uma concha de feijão, a média é de 4,2 mg de ferro, que é absorvido 10%, ou seja, 0,42mg. No exemplo se destaca que 1 concha de feijão consegue oferecer mais ferro absorvível que na carne com as mesmas 190 kcal. Portanto, a alimentação dos vegetarianos não é deficiente em ferro, “a diferença é que o ferro de origem vegetal é mais sensível aos fatores que promovem ou inibem sua absorção” (Slywitch, p 85, 2020). Desse forma, vale ressaltar que se deve ficar atento quanto aos alimentos que compõem a dieta, já que alguns favorecem a absorção do ferro e outros não. A vitamina C, por exemplo, junto aos alimentos que contém essa vitamina em maior proporção, é o composto que mais beneficia a absorção do ferro. Por outro lado, alimentos que contêm polifenóis ou ácido fítico podem prejudicar sua absorção.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações e direções na alimentação servem como um campo fértil para refletirmos sobre a condução da sociedade e o consumo de alimentos. Ao longo dos tempos, naturalizamos o consumo de proteína animal como a principal fonte para manter o corpo saudável, um conceito que se mostra obsoleto. Contudo, ao considerarmos a evolução no campo da alimentação, percebemos como esse conceito também foi construído e incorporado como um mecanismo eficaz para consolidar a ideia de que uma dieta onívora seria “a mais saudável”, o que explica, em parte, a resistência em reconhecer que o vegetariano também pode ser igualmente saudável.

Assim, o presente estudo pode servir como um gatilho para que as pessoas reflitam e entendam sua atuação no mundo da nutrição. Além disso, pode ajudar a chamar atenção para a importância das práticas educativas e das questões de saúde, assim como para as mudanças decorrentes da transição de uma alimentação onívora para uma vegetariana. Essa transição implicou em novas posturas por parte dos profissionais de saúde, pesquisadores da evolução humana e da própria sociedade, além de influenciar as escolhas alimentares em relação à “composição alimentar saudável” para o ser humano.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zigmunt. *O mal-estar da pós-modernidade*. Trad. Mauro Gama e Cláudia Gama. Ver. Luis C. Fridman. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

DE OSTOS, Natascha Stefania Carvalho. História, Ciência, Saúde. *Manguinhos*, São Paulo, v. 28.supl., dez/21.

HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções do nosso tempo. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, v.22, n.2, jul/dez.1997, p.15-46.

PACHOLOK, Sally M; STUART, Jeffrey J. *E se for a B12?* São Paulo, Ed. Laszlo, 2017

POBINER, Briana. *No sustained increase in zooarchaeological evidence for carnivory after the appearance of Homo erectus*. EUA, PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America), Janeiro 2022. Disponível em: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2115540119>.

PREUSSLER DOS SANTOS, Denise. *Revistas Institucionais também ensinam: o caso da revista Indústria Brasileira*. Dissertação, Mestrado em Educação, Ulbra, Canoas: 2011.

SLYWITCH, Eric. *Alimentação sem carne*. São Paulo. Alaúde. 2020.

SOCIEDADE VEGETARIANA BRASILEIRA. Disponível em: www.svb.org.br

WOODWARD, Kathryn. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. In: SILVA, Tomaz Tadeu (org). *Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais*. Petrópolis: Vozes, 2008, p.7-72.



UNIASSELVI

Construa sua própria história.

uniasselvi.com.br

0800 729 9009