

REVISTA PÓS GRADUAÇÃO

14ª EDIÇÃO | NOVEMBRO 2022



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, 2021.

93p. : 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
Rodovia BR 470, Km 71, nº 1.040, Bairro Benedito
Cx. P. 191 - 89.130-000 – INDAIAL/SC
Fone Fax: (47) 3281-9000/3281-9090

REVISTA UNIASSELVI-PÓS



EXPEDIENTE EDITORIAL

Reitor do Centro Universitário

Leonardo da Vinci

Janes Fidélis Tomelin

Vice-presidente de pós-graduação:

Tiago Stachon

Presidente do Conselho editorial:

Jairo Martins

Editor-chefe: Elys Regina Zils

Membros do Conselho Editorial:

Prof^a. Elys Regina Zils

Prof^a. Kelly Kreidlow

Prof^a. Natana Martins Alves Ferneda

Prof^a. Tania Regina Wecker

Prof^a. Fernanda Ludmilla Leles

Manso

Prof^a. Aline Lidiane Freitas Toniolo

Prof^a. Sara Talitiane Viana Machado

Leandro De Lima

Prof. Jairo Martins

Prof. Gildo Peixer

Revisão Editorial:

Prof^a. Elys Regina Zils

Prof^a. Evelise Paulis

Prof. José Roberto Rodrigues

Diagramação:

Equipe Produção de Materiais

CENTRO UNIVERSITÁRIO LEONARDO DA VINCI

Rodovia BR 470, Km 71,
n. 1.040, Bairro Benedito
Cx. P. 191 - 89.130-000 – INDAIAL/
SC

Fone Fax: (47) 3281-9000/3281-9090

e-mail: pedagogico-posead@unias-
selvi.com.br

APRESENTAÇÃO

A UNIASSELVI, por meio do seu Programa de Pós-Graduação Lato Sensu, apresenta a 13ª edição da Revista UNIASSELVI-Pós.

Em consonância com pautas atuais, esta edição está composta por uma seção dedicada ao home office. Essa etapa abordará as várias possibilidades promovidas pelas Tecnologias da Informação e Comunicação (TDIC), que já tinham tornado o home office uma alternativa viável para muitos. Nesse sentido, a pandemia da Covid-19 mudou a realidade de forma repentina, fazendo com que essa modalidade de trabalho ganhasse muita força. Preocupando-se com a Qualidade de Vida (QV), nosso olhar estará voltado ao profissional da psicologia. Dessa forma, nossa primeira entrevista desta seção temática foi realizada com psicóloga Cíntia Elias, que compartilhou conosco a experiência de atendimentos psicológicos on-line e apresentou dicas importantes para lidarmos com o home office. Além disso, para tratar sobre o planejamento necessário para implementar o home office, entrevistamos o atual coordenador pedagógico da Pós-graduação da UNIASSELVI, Jairo Martins, sobre como ocorreu esse processo de implantação do home office compulsório devido à crise sanitária ocasionada pela pandemia e seus desdobramentos atuais.

A mudança repentina no trabalho forçou também modificações nas relações de trabalho. Complementando então nossa seção sobre home office, Natana Martins Alves Ferneda nos traz reflexões sobre a “Origem da CLT”, que são muito pertinentes para todos que foram diretamente ou indiretamente atingidos com essa mudança na rotina do seu trabalho.

Abrindo o bloco de artigos, temos o trabalho de Francklin Silva Soares intitulado “Psicologia hospitalar e atuação nos cuidados paliativos em tempos de pandemia - Covid-19”, revelando a importância do trabalho do psicólogo em ambiente hospitalar e sua intervenção junto à abordagem de pacientes em cuidados paliativos, bem como a importância do trabalho multiprofissional na área da saúde.

Seguindo nossa discussão, o artigo “A aplicação do planejamento estratégico em pequenas e médias empresas segundo a consultoria empresarial na estrutura home office”, de Manoel Vitor Nascimento, analisa o papel do consultor empresarial no desenvolvimento do planejamento estratégico junto às micro e pequenas empresas, apresentando os desafios enfrentados com o trabalho na modalidade home office.

Abrimos o segundo bloco – seção temática – com o artigo de Tainá Silva Ribeiro: “O psicólogo organizacional na administração de pessoas”, o qual compartilha a origem da psicologia organizacional, passando pelo uso dos testes psicológicos nos períodos de

guerra e sua evolução a partir da aplicação dos estudos na sociedade civil até os dias atuais.

Felipe Luís Saggin abordará o “Ensino de ciências utilizando jogos lúdicos nos anos iniciais do Ensino Fundamental”, com o seu relato sobre a experiência de trabalhar a ludicidade no 5º ano do Ensino Fundamental como estratégia para complementar a aprendizagem e engajar os alunos nesse processo. Na sequência, Samara Marques dos Reis e Rodrigo Dalosto Smolareck falam sobre “Aspectos pedagógicos na formação do professor na área de conhecimento de nutrição”.

Ana Paula de Oliveira Adriano apresenta o artigo “O uso adequado da Língua Portuguesa no âmbito jurídico e possíveis soluções para o ensino superior”, no qual analisa o desenvolvimento das habilidades de escrita dos profissionais da área do Direito e as possíveis intervenções no processo de formação desses futuros profissionais na universidade.

Para concluir, Josiane Cristina Becker Schlosser compartilha reflexões importantes no seu artigo “O uso do braille como ferramenta de inclusão da pessoa com deficiência visual na educação”.

Boa leitura!

ÍNDICE



Leitura

**ENTREVISTA COM A
PSICÓLOGA CÍNTIA ELIAS**
ENTREVISTADORA TÂNIA
REGINA WECKER
Autora: Cíntia Elias

8

Leitura

13

**ENTREVISTA COM O
COORDENADOR PEDA-
GÓGICO DA PÓS-GRADU-
AÇÃO DA UNIASSELVI**
ENTREVISTADORA: TA-
NIA REGINA WECKER
Autor: Jairo Martins

Leitura

16

ORIGEM DA CLT
Autora: Natana Martins Alves Ferneda

Artigo

**PSICOLOGIA HOSPITALAR
E ATUAÇÃO NOS CUIDADOS
PALIATIVOS EM TEMPOS DE
PANDEMIA – COVID 19**

Autor: Francklin Silva Soares

19

Artigo

**A APLICAÇÃO DO PLANEJAMENTO
ESTRATÉGICO EM PEQUENAS E
MÉDIAS EMPRESAS SEGUNDO
A CONSULTORIA EMPRESARIAL
NA ESTRUTURA HOME**

Autor: Manoel Vitor Nascimento

26

Artigo

34

**O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL
NA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS**

Autor: Tainá Silva Ribeiro

40

Artigo
**ENSINO DE CIÊNCIAS
UTILIZANDO JOGOS LÚDICOS
NOS ANOS INICIAIS DO
ENSINO FUNDAMENTAL**

Autor: Felipe Luís Saggin

46

Artigo
**ASPECTOS PEDAGÓGICOS NA
FORMAÇÃO DO PROFESSOR NA
ÁREA DE CONHECIMENTO DE
NUTRIÇÃO**

Autora: Samara Marques dos Reis
Autor: Rodrigo Dalosto Smolareck

Artigo
**O USO ADEQUADO DA LÍNGUA
PORTUGUESA NO ÂMBITO
JURÍDICO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES
PARA O ENSINO SUPERIOR**

Autora: Ana Paula de Oliveira Adriano

53

Artigo
**O USO DO BRAILLE COMO
FERRAMENTA DE INCLUSÃO
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA
VISUAL NA EDUCAÇÃO**

Autora: Josiane Cristina
Becker Schlosser

59

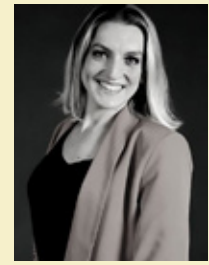
PERGUNTAS

ENTREVISTA COM A PSICÓLOGA CÍNTIA ELIAS

ENTREVISTADORA TANIA REGINA
WECKER

Autora: Cíntia Elias

É formada em Psicologia e possui MBA em Avaliação Psicológica e Psicologia Positiva: Ciência do bem-estar e autorrealização, também é especialista em Habilidades para a Felicidade, Facilitadora Positiva de Grupos e Mentora Master em Forças de caráter, intervenções e modelos de florescimento, só para contextualizar um pouco da sua formação. Sua trajetória conta com mais de 9 anos atuando no Desenvolvimento Humano Organizacional e no Treinamento & Desenvolvimento de performance de times e líderes (individual e grupo), bem como elaboração e condução de projetos estratégicos de engajamento e bem-estar. Atua em iniciação e manutenção de hábitos para qualidade de vida, prevenção e promoção de saúde. Potencialização esportiva para performance de atletas amadores e de alto rendimento. Atende também na clínica em formato on-line.



PERGUNTA 01

Ainda que o atendimento através da tecnologia é liberado desde 2012 pelo Conselho da Categoria, a realização de consultas e/ou atendimentos psicológicos por meio do atendimento on-line e atendimento telefônico cresceu exponencialmente devido à pandemia. Gostaríamos que você comentasse um pouco como foi a abordagem para que fosse possível atingir o maior número de pessoas possível neste período e quais as dificuldades sentidas nos atendimentos on-line.

Em meio à pandemia, as pessoas acabaram se abrindo ao movimento on-line, não somente no que diz respeito às consultas, mas também a outras formas de encontros, como palestras, workshops e cursos on-line. O distanciamento social aumentou a busca por encontros on-line como uma forma de reduzir a sensação de isolamento. Eu mesma participei de grupos abertos de discussões, apesar da situação, foi um momento rico para abordar questões que talvez nem todos investiriam tempo em sua vida cotidiana.

Sendo assim, a procura por consultas on-line se deu muito espontaneamente ao menos com a procura pelos meus serviços, por indicação de outros profissionais ou mesmo pela busca nos sites ou redes sociais.

Já as dificuldades foram mais relacionadas ao acesso e o necessário em termos de estrutura para as sessões on-line tornarem-se viáveis, como familiaridade com a ferramenta escolhida, uma boa conexão


e ambiente privado, o que dependendo do público atendido poderia e ainda pode ser um dificultador, não somente pelo acesso em si, mas por dificultar a relação terapêutica nesse contexto e exigir do profissional uma maior flexibilidade, adequando sua prática às ferramentas disponíveis na tecnologia escolhida.

Há ainda uma certa resistência e dúvidas quanto ao modelo, mas de uma forma ampla tive bastante aceitação e aderência ao modelo on-line. A adaptação foi rápida por parte do público e o mais importante, o atendimento se tornou mais abrangente e acessível em momentos de distanciamento, bem como proporciona redução de custos e tempo com deslocamento.

PERGUNTA 02

A pandemia trouxe muitos problemas emocionais e associada ao home office afetou a saúde mental do público adulto de modo geral. Desse modo, segundo sua percepção, quais os impactos que o home office compulsório acarretou a qualidade de vida dos trabalhadores?

Como esse movimento foi compulsório, muitas empresas não possuíam um plano para implantação do home office, o que se deu mediante a necessidade, isso quer dizer que os colaboradores ficaram em suas casas, trabalhando à medida que a situação foi sendo organizada.



Significa dizer que em muitos casos, a estrutura de trabalho foi improvisada, bem como exigiu de muitos trabalhadores aprender a trabalhar remotamente, muitos que atendi relataram aumento do foco devido à situação sem interrupções de alguns casos, em contrapartida outros sentiam-se sobrecarregados em se dividir com as rotinas de casa, como cuidados com filhos pequenos por exemplo, tiveram mais dificuldade em se sentirem produtivos. Além do mais, com o trabalho dentro de casa, a não implementação de rotina acabou levando muitas pessoas a trabalharem sem pausas ou ainda mais horas do que de costume.

Outro agravante era estar distante fisicamente dos colegas, o que reduziu a interação social, mas também distante das informações, isso em relação à insegurança sobre o futuro, seja o futuro do emprego, bem como da própria vida.

Além da estrutura de trabalho, vivenciamos a modificação do funcionamento familiar, uma vez que muitas famílias passaram a ficar reunidas em tempo integral, o que poderia ser uma oportunidade de finalmente passarem mais tempo juntos, mas também um potencializador para problemas previamente existentes.

Distanciamento social, problemas pessoais existentes, insegurança sobre o futuro são fatores que podem deteriorar a saúde mental. Nós, seres humanos, temos necessidade de vínculo, conseguimos dizer quem somos na medida em que nos relacionamos com os outros. Nos movemos na vida em prol de uma visão de futuro e buscamos sinais de certa estabilidade para nos sentirmos seguros. Quando esses pilares foram abalados, muitos trabalhadores tiveram de mobilizar recursos internos, e na dificuldade de encontrar esses recursos, foi imprescindível o suporte externo, o que nem sempre está disponível para todos.

Penso que a pandemia deixou mais evidente a inexistência da separação entre a pessoa que trabalha e a pessoa que vive, só existe vida, creio que estamos aos poucos compreendendo que o trabalho é uma dimensão das nossas vidas, muito importante por sinal, porém não a única, o que fez também muitas pessoas repensarem justamente essa dimensão e optarem por mudanças em suas carreiras.

PERGUNTA 03

A pandemia ainda não acabou, mas já conseguimos avaliar alguns efeitos do ponto de vista de transtornos mentais. Por exemplo, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), houve um aumento de 25% nos quadros de ansiedade e de depressão. A partir desse cenário, podemos considerar que o home office, por transformar as relações interpessoais por meio das TDIC, pode exigir uma maior atenção à saúde mental? Quais os sinais que podemos observar que podem ser indicadores da necessidade de buscar ajuda de um profissional de saúde mental?

Acredito que estamos avançando com bastante velocidade no quesito desenvolvimento de tecnologias, mas ainda estamos engatinhando no quesito dominar as tecnologias a favor das nossas vidas, creio que ainda temos enormes dificuldades em estabelecer limites com esse tipo de interação, apresentamos comportamentos em que as tecnologias acabam mais a nos dominar do que o inverso. Vejo as tecnologias para a comunicação como uma ferramenta muito útil, imagine quantas pessoas no passado puderam rever pessoas que foram morar em uma região distante? Hoje é algo muito acessível, em contrapartida, os celulares tornaram-se uma extensão do nosso corpo, denotam nossa dependência mesmo quando não há uma utilidade, passamos a ter o hábito constante de checar mensagens, mesmo sabendo que não estamos aguardando nada urgente. E esse imediatismo gerado pela tecnologia, nos torna mais ansiosos e impacientes com os aspectos humanos que possuem outra velocidade de funcionamento e esse fator pode impactar não somente as relações de trabalho.

Precisamos avançar sim com a tecnologia, mas não esquecer que ela é uma ferramenta, uma aliada, ela pode gerar novas formas de se relacionar e que isso pode ser muito positivo. A questão é nossa capacidade para navegar entre o mundo digital e o emocional.

Procure ajuda quando perceber que suas reações não estão coerentes com o contexto que está vivendo, ou basicamente quando perceber que tem

sentido mais ansiedade, tristeza, medo, raiva ou outros sentimentos incômodos por um período prolongado, por semanas ou meses.

Porém, não é necessário aguardar a existência de um transtorno ou dificuldade para procurar ajuda profissional. Os profissionais da psicologia fazem mais do que tratar doenças da mente, também colaboram para potencializar os talentos humanos. É muito comum que em toda nossa trajetória escolar e acadêmica, percebemos que fomos muito ensinados a **fazer** e pouco orientados em como **ser**. Ou seja, somos constantemente convidados ao lugar de utilidade (assim como um objeto é), quando temos tantas outras necessidades que preenchem o nosso ser e também tornam a nossa mente saudável, resiliente e possibilitam uma vida próspera e de experiências gratificantes.

PERGUNTA 04

Na pandemia os profissionais da saúde tiveram que lidar com pressões diárias, morte e luto, sendo portadores de notícias que ninguém gostaria de dar. Podemos dizer que foi o grupo que mais desenvolveu transtornos durante a pandemia? Talvez esses transtornos virão ainda para esse grupo?

Em situações não pandêmicas, os profissionais da saúde, geralmente demandam uma atenção maior no que se refere à saúde mental em decorrência do trabalho, a depender das condições como carga horária, situações decorrentes do próprio exercício laboral como pressão da gravidade dos casos atendidos, serem portadores de notícias difíceis ou vivenciarem situações onde o paciente vem a óbito.

A pandemia agravou muito esse cenário, incluindo ainda maiores preocupações com muitas variáveis como: falta de EPIs adequados, incerteza sobre protocolos de tratamento, inexistência de vacina, risco de contaminação, alta demanda de pacientes, aumento no tempo de paramentação, longos turnos de trabalho, tomada de decisões difíceis frente aos recursos disponíveis.

Se acrescentarmos ainda a falta de apoio social, afastamento ainda maior destes profissionais, falta de treinamento, falta de acesso aos testes e inexistência ou insuficiência de planos de gerenciamento de crises, além das situações pessoais dos profissionais como morar com idosos ou pessoas pertencentes à população com condições mais vulneráveis ao vírus, temos ainda mais variáveis influenciando esse contexto.

O que nos leva a acreditar que ainda necessitamos acompanhar os impactos no longo prazo desta pandemia. Já se sabe que os profissionais de linha de frente, técnicos de enfermagem, enfermeiros, médicos e toda equipe que atua e atuou no atendimento da COVID-19, foi um grupo que teve o sofrimento mental acentuado, de acordo com algumas revisões sistemáticas, o medo esteve sempre presente e a maior prevalência foi de casos ansiedade, depressão e estresse, sendo mais recorrentes em mulheres, profissionais mais jovens e entre os profissionais que já possuíam histórico de ansiedade.

De maneira geral, é de suma importância, as ações de cuidado, promoção e prevenção de saúde dos profissionais desta área, em decorrência dos impactos da pandemia, mas também uma valorização geral destes profissionais, preservando sua integridade física e mental e oferecendo condições cada vez mais adequadas de trabalho como suporte psicológico, EPIs suficientes e de qualidade, jornada de trabalho e descanso adequados.

PERGUNTA 05

Pensando em qualidade de vida no trabalho dos profissionais da saúde, como a psicologia contribuiu para que eles pudessem cuidar de tanta gente sem esquecer de se cuidar? O atendimento on-line se mostrou eficaz?

Não encontrei estudos de eficácia do atendimento on-line neste contexto específico, uma vez que o território brasileiro é vasto e possui inúmeras diferenças estruturais nos serviços de saúde ofertados, provavelmente muitos ficaram desassistidos. Entretanto, alguns locais dispuseram os profissionais da própria instituição ou alocaram de outros serviços para que fosse realizado o acolhimento dos seus tra-

balhadores de linha de frente, bem como vimos projetos sistematizados, solicitando psicólogos para atendimento on-line para colaborarem no enfrentamento dessas adversidades.

Além do atendimento psicológico, que pode ser oferecido de maneira remota, é importante que as instituições de saúde mantenham como parte de sua prática programas permanentes voltados aos cuidados dos profissionais de saúde.

O atendimento on-line de forma abrangente já tem se mostrado eficaz, embora também presente desafios, conforme já destacado anteriormente, certamente é mais um aliado nos cuidados aos profissionais de saúde.

PERGUNTA 06

O home office pode ser um desafio para muitas pessoas, pela dificuldade para se organizar na rotina, distrações com afazeres domésticos e família, somados a desgastes físicos e mentais que interferem diretamente na qualidade de vida do trabalhador. Quais dicas você poderia dar para os nossos leitores que continuam no modelo home office?

Hoje o modelo home office já deixou de ser em caráter de isolamento, tanto é que o termo home office se designa ao trabalho realizado em casa, mas temos a modalidade teletrabalho, onde é possível trabalhar de forma remota em qualquer outro ambiente. O término do distanciamento trouxe também o modelo híbrido, onde é possível trabalhar alguns dias em casa e outros na empresa. Também devido ao término do distanciamento, as famílias puderam reorganizar a dinâmica familiar.

É um modelo que convida as pessoas a pensarem no seu trabalho, saindo do formato “comando e controle”, por mais que possamos pensar que essa mentalidade esteja mais atribuída a alguns tipos de empresas, percebemos que os colaboradores, por vezes, quando iniciam neste modelo, preocupam-se em como demonstrar que estão de fato trabalhando, quando na realidade, este controle é uma ilusão, haja vista indicadores de presenteísmo ou seja, mesmo que você esteja presencialmente no ambiente corpo-

rativo, não é garantia de que está conseguindo ser produtivo, por uma série de fatores e que o trabalho tem mais relação com a entrega realizada com que com as horas.

Dito isso, deixo algumas dicas:

Organize-se, crie uma rotina e uma estrutura que ajude o seu cérebro a entrar no modo trabalho: os nossos hábitos estão associados com os ambientes, se estamos trabalhando na mesa de jantar por exemplo, esse ambiente remete uma informação de alimentação, será um esforço mental convertê-lo em local de trabalho. A mesma coisa aplica-se ao quarto, esse ambiente está associado ao hábito de relaxamento, de dormir, então seu cérebro captará esse sinal e você fará um esforço para que fique no modo inverso, ou seja, acordado e focado. Se possível defina um local em que será associado ao estado mental que lhe exigirá o seu trabalho, como por exemplo ativação, foco e concentração. Procure respeitar a sua rotina para não passar das horas estipuladas para suas atividades.

Ambientação: se não houver um ambiente exclusivo, prepare seu espaço. Organize, torne-o atrativo. Vá além do foco no trabalho, será um local onde você passará bastante tempo, utilize outros estímulos sensoriais na sua ambientação, se gostar use aromas agradáveis, decore com algum objeto de conforto ou afetivo, posicione-se em um local iluminado, se não tiver uma vista para a natureza, inclua plantas no seu ambiente. Já há muitos profissionais de neuroarquitetura enfatizando a importância da preparação dos ambientes pensando em ambientes alinhados com as necessidades psicológicas humanas e a conexão com a natureza é um dos itens que eleva nosso bem-estar.

Faça pausas: nos enganamos se pensarmos que trabalhar longas horas seguidas é sinal de produtividade. Iniciar uma tarefa seguida de outra aumenta a fadiga mental e a chance de você terminar o dia exausto. Inclua intencionalmente pausas entre as suas atividades. Lembre-se, é um momento de pausa, não de mudar de atividade, reduza a agitação mental, respire mais profundamente para oxigenar, pois não é algo que fazemos habitualmente, perceba como está sua sensação corporal e se precisa alongar e relaxar alguma região, existem pensamen-

tos que você pode deixar ir? Tome um café ou água, simplesmente degustando sem pressa por exemplo. Conecte-se com o momento presente. Isso pode lhe exigir poucos minutos, mas reduz substancialmente o efeito cumulativo do cansaço mental.

Gestão da energia: ouvimos muito sobre gestão do tempo, o que é importante, mas compreender como o seu organismo funciona, em quais períodos alocar suas atividades de acordo com seu nível de energia é fundamental. Além disso, para ter mais energia e vitalidade, não negligencie a sua alimentação, o seu sono, e a atividade física, esses cuidados são imprescindíveis para o seu trabalho, mas principalmente para a sua saúde.

Mas não somos apenas seres respondentes aos estímulos do nosso ambiente, podemos intencionalmente modificar nossos resultados a partir da consciência que adquirimos ao observar nosso modo interno. E então o meio em que vivemos pode sim influenciar nosso comportamento, mas não necessariamente determinará nossos resultados. Quero dizer que muito mais do que dicas, adquirir mais consciência sobre você mesmo fará com que você possa modificar, ser o protagonista das ações que lhe aproximarão dos resultados que deseja na vida, pois a carreira faz parte deste todo que é a vida.



PERGUNTA

ENTREVISTA COM O COORDENADOR PEDAGÓGICO DA PÓS-GRADUAÇÃO DA UNIASSELVI

ENTREVISTADORA: TANIA
REGINA WECKER

PERGUNTA 01

O Home office não fazia parte da realidade para a maioria dos trabalhadores, o isolamento exigiu que medidas urgentes fossem tomadas para a proteção do capital humano e saúde financeira das empresas. Durante o processo de adaptação da UNIASSELVI, quais os maiores impactos sentidos nesse período?

Certamente a pandemia trouxe grandes impactos nos diversos campos da sociedade e mudanças significativas nas rotinas de muitas pessoas. Levando em consideração a gravidade do momento em que vivemos no início da pandemia, a alternativa mais viável, para proteger a saúde de toda a equipe e alunos, o caminho mais natural, foi o home office.

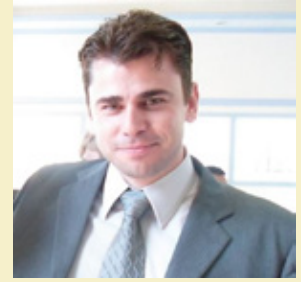
O grande desafio inicialmente foi a logística da rápida mudança que foi necessária para a migração imediata do regime presencial para o home office. Não houve tempo para um grande planejamento e preparo de infraestrutura para nossos colaboradores, pois nem todos possuíam computadores, mesas, cadeiras e ambientes preparados para possibilitar a execução do trabalho de forma adequada, que poderiam afetar na produtividade e na qualidade de vida dos colaboradores, principalmente na ergonomia.

Esse primeiro desafio foi superado, pois em muitos casos a UNIASSELVI emprestou equipamentos para vários colaboradores, minimizando os impactos da falta de infraestrutura. Mas os desafios não pararam por aí, precisamos lembrar que

Autor:

Jairo Martins

Bacharel em Teologia pela Faculdade de Teologia de Boa Vista. Licenciatura em História, pós-graduado em Educação a Distância: Gestão e Tutoria, Metodologia do Ensino Superior (UNIASSELVI). Iniciou na UNIASSELVI em 2019 como tutor interno da Pós-graduação, passou a ser supervisor de conteúdo em 2021 e em fevereiro de 2022 assumiu a coordenação pedagógica da Pós-graduação.



nas primeiras semanas todos se viram em casa, precisando se adaptar com toda a família, buscando se proteger, trabalhar e realizar as atividades mais simples do dia a dia, que sofreram grandes impactos devido ao lockdown. Mas, na minha opinião, um dos maiores desafios foi a comunicação com a equipe. Houve a necessidade de criar rotinas e utilizar ferramentas digitais que nunca foram necessárias no trabalho presencial.

Sem sombra de dúvidas, foi um grande aprendizado e podemos extrair dessa experiência algumas expertises, que somente a necessidade da adaptação nos proporcionou, e ferramentas que estão em uso até o momento.

PERGUNTA 02

Totalmente presencial, home office ou híbrido, em dois anos vivenciamos realidades diferentes que tivemos que absorver e nos adequar com rapidez. Um dos maiores desafios se deu à gestão das organizações, que precisou dar condições físicas e psicológicas para que os impactos dessas mudanças fossem mínimos. Como estruturar um bom planejamento para que todos esses modelos funcionem?

As perdas de familiares, amigos e as diversas vidas durante esse período jamais serão esquecidas. Por outro lado, em muitos setores, devido à necessidade de adaptação e busca por superar os desafios enfrentados na sociedade, sem dúvida, esse período ímpar trouxe uma evolução no mundo do trabalho que, na minha opinião,

levaríamos ao menos mais de uma década para ser pensada e trabalhada, como foi nesses últimos dois anos. Um exemplo foi o home office. Foi possível acompanhar a adaptação e a evolução da equipe, realizando um trabalho de excelência, e em vários momentos com um ganho na produtividade pelos benefícios que o home office proporciona.

Para que esses modelos funcionem, é preciso entender as peculiaridades de cada um e a realidade da instituição. Nem todos poderão trabalhar 100% home, mas nem todos precisam trabalhar 100% presencial. O planejamento parte dessa premissa: identificar qual o melhor modelo para cada atividade.

Durante esse processo, muitas ações foram realizadas pela instituição para que os colaboradores tivessem condições para exercer seu trabalho, como informativos sobre ergonomia, dicas para se organizar etc.; reunião, treinamentos e disponibilização de equipamentos. Podemos citar que no início de 2022, a instituição realizou a compra de muitos laptops para fornecer aos seus colaboradores que estão no regime híbrido de trabalho, proporcionando assim ferramentas para o desenvolvimento de um bom trabalho nessa nova realidade.

Mas a liga que possibilita a execução de todos esses regimes de trabalho e o bom andamento das atividades certamente é a comunicação. Sem uma boa comunicação, propósitos, planejamentos e metas não são alcançados. Como mencionado anteriormente, descobrimos maneiras e ferramentas diferentes de nossas vivências anteriores e houve um ganho de qualidade. Tenho por certo que um bom planejamento necessita passar por uma boa comunicação.

PERGUNTA 03

Com a adaptação dos postos de trabalho dentro de uma organização, tem-se a preocupação com a ergonomia. Durante a pandemia, muitos dos trabalhos foram realizados por colaboradores em home office. Percebe-se que em nossas casas muitas das condições não estão ergonomicamente corretas, como iluminação, mobiliários, cadeiras e altura do micro. Sobre

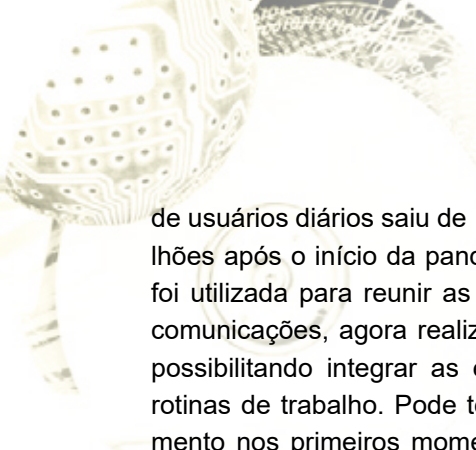
essas questões, como foram tratados os problemas de infraestrutura inadequada que os colaboradores tiveram?

A ergonomia sempre é uma preocupação para todos, pois reflete na saúde do colaborador. Como mencionado anteriormente, a instituição cedeu, já nos primeiros dias do isolamento, equipamentos aos colaboradores que não possuíam uma boa estrutura de equipamentos. Foi cedido equipamentos como monitores, teclados, mouses, suportes e cadeiras, até quando os regimes de trabalho fossem definidos na configuração que se encontram hoje, para que nesse período os colaboradores pudessem preparar uma infraestrutura adequada. Foi realizado um grande trabalho de conscientização com relação à ergonomia e demais ferramentas para organização e técnicas para possibilitar um ambiente propício para um trabalho de qualidade. Foram divulgados comunicados semanais de orientação, criação de cartilhas de boas práticas e diversas ações para minimizar essas situações.

PERGUNTA 04

A comunicação interna tem um papel extremamente importante dentro de qualquer organização. Um dos seus papéis, por exemplo, é o de aproximar as equipes, melhorando assim a gestão. Por esse caminho, a comunicação na modalidade home office pode se apresentar como um desafio ainda maior. Desse modo, quais os desafios enfrentados e quais as dicas de ações para uma comunicação mais assertiva?

Uma boa comunicação faz toda a diferença. E certamente nos primeiros dias foi um grande desafio proporcionar uma comunicação assertiva e deixar a equipe alinhada e informada. O distanciamento das equipes e a falta do contato humano que estávamos acostumados no trabalho presencial foi uma grande barreira a ser derrubada. Mas ferramentas que estavam à nossa disposição e que desconhecíamos nos trouxeram uma enorme surpresa. Me refiro à ferramenta Teams, que estava à nossa disposição, mas que não a utilizávamos, pois estávamos habituados a realizarmos reuniões presenciais. Segundo a revista Exame, o número



de usuários diários saiu de 13 milhões para 115 milhões após o início da pandemia. Essa ferramenta foi utilizada para reunir as equipes e melhorar as comunicações, agora realizadas de modo remoto, possibilitando integrar as equipes e melhorar as rotinas de trabalho. Pode ter havido um estranhamento nos primeiros momentos, mas hoje se tornou muito mais prático as rotinas definidas durante esse período do que anteriormente; ganhamos assertividade, qualidade e tempo com as reuniões virtuais, não há a necessidade do deslocamento, diminuiu os atrasos nas reuniões e aproximou equipes, levando em conta que nossa instituição possui diversos polos e postos de trabalho por todo o Brasil.

Podemos elencar algumas práticas que têm auxiliado para uma boa comunicação nesse novo formato de trabalho. A mais importante delas, a meu ver, são as reuniões de alinhamento com as equipes, que podem ser comunicados pertinentes à rotina, informativos institucionais, distribuições de atividades e acompanhamento das demandas; reuniões diárias, semanais ou pontuais quando se faz necessário. O uso de ferramentas para distribuição das demandas, gestão de projeto e comunicações é um grande aliado nesse contexto.

PERGUNTA 05

O líder tem um papel importante na organização. Faz parte das competências de um bom líder manter a equipe motivada, manter as informações integradas e compartilhadas entre todos, controlar a jornada e apresentar uma comunicação eficiente. Quais as dicas para aprimorar a liderança a distância e conseguir extrair o melhor de cada colaborador?

Comunicação! A comunicação é o principal pilar para a sustentação das equipes em qualquer ocasião. Transparência, sinceridade e abertura à comunicação são elementos essenciais para aproximar o colaborador à liderança. Buscar conhecer cada um de maneira mais pessoal, entendendo suas ambições e ouvindo suas opiniões.

Outro ponto importante em ambos os lados é a flexibilidade, ou seja, estar disponível no auxílio

das demandas entre equipes e na empatia para e nos diversos papéis. A interação em sociedade já tem seus desafios, muito mais em um ambiente corporativo, por isso é necessário que todos se conscientizem da importância de pensar no coletivo e não apenas no pessoal. Utilizando as palavras de Aristóteles: “a virtude consiste em saber encontrar o meio-termo entre dois extremos”, desse modo, o equilíbrio entre o pessoal e o profissional em todos os âmbitos trará sempre um ambiente mais propício para o bem-estar de toda a equipe.

PERGUNTA 06

Para concluir, quais as dicas que você poderia dar para os colaboradores que estão em home office ou mesmo no trabalho híbrido?

Busque se organizar, tenha sempre uma rotina, cumprindo os horários. Prepare um “cantinho” para trabalhar, pode ser simples, mas que seja seu e reservado para o seu trabalho. Invista em equipamentos e capacitação para melhorar o seu desempenho. Comunique a sua família que naqueles dias e horários você trabalhará, nem sempre os familiares compreendem essa dinâmica, mas não os culpem, todos nós ainda estamos nos adaptando a essa nova rotina.

Home office é uma realidade que veio para ficar, mas é necessário levá-lo a sério, para que esse benefício, para ambos os lados (colaborador e empregador), não seja perdido pelo mal uso. Aproveite os benefícios, exemplo: trabalhar de pantufa no inverno, não ter a necessidade de enfrentar o trânsito, ganho no tempo de deslocamento. Isso é qualidade de vida!

ORIGEM DA CLT

Natana Martins Alves Ferneda ¹

Com o fim da escravidão, em 1888, começam a surgir impasses e debates sobre direitos de trabalhadores. Assim, durante a Era Vargas (1930-1945), a Justiça do Trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) ganharam espaço.

Houve a Revolução de 1930, e, ainda nesse ano, a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontou. Contudo, foi somente no dia 1º de maio de 1943 que o então Presidente Getúlio Vargas sancionou o Decreto-Lei nº 5.452, que teve como principal objetivo regulamentar as relações de trabalho, consequentemente, resultando na Consolidação das Leis de Trabalho, a CLT. Chama a atenção que no dia desse decreto, 1º de maio, passa a se comemorar o Dia do Trabalho. Importante destacar que esse foi um marco histórico, tanto no âmbito da história do Brasil quanto na história e surgimento do Direito do Trabalho.

Na ordem cronológica da história, com o fim do regime militar, em 1988, foi publicada a Constituição Federal, trazendo como destaque vários direitos trabalhistas, dentre eles: hora extra, FGTS, 13º salário e férias.

Em resumo, a linha do tempo sobre história do trabalho pode ser descrita da seguinte maneira:

- 1888: abolição da escravatura;
- 1930: movimentos operários;
- 1939: Justiça do Trabalho;
- 1943: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT);
- 2017: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – adequa a legislação às novas relações de trabalho. Nesse momento surge o termo “teletrabalho”;
- 2020: regulamentação do *home office*.

Diante de tamanha repercussão, a artista Tarsila do Amaral conseguiu retratar o ingresso do país neste mundo industrializado, especialmente o estado de São Paulo, com sua obra “Operários”. Essa tela de 1933 apresenta o rosto desiludido de cinquenta e um operários da indústria de diferentes etnias, pois era um momento fortemente marcado pela migração de trabalhadores, mas também de muita exploração e carência de acesso a bens básicos, como saúde e educação.

¹ 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 Docência em Ensino Superior (UNIASSELVI). Direito Penal (UNIASSELVI). Contato: natymalves@hotmail.com.

Figura 1. “Operários”, Tarsila do Amaral, 1933. Palácio de verão do Governo de São Paulo, Campos de Jordão.



Fonte: <http://gabinetedehistoria.blogspot.com/2013/05/o-trabalho-segundo-tarsila-do-amaral.html>. Acesso em: 15 jul. 2022.

Em 2020, fomos surpreendidos com a pandemia, e grandes mudanças ocorreram em diversos setores, inclusive na forma de trabalho. Da noite para o dia tivemos que adaptar nossas casas com os equipamentos de trabalho e, assim, ficamos familiarizados com o termo “*home office*”.

Contudo, com a Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, já havia a previsão de teletrabalho; todavia, a versão de trabalho híbrido foi consequência e reflexão das mudanças ocorridas por conta da pandemia de Covid.

Hoje, em 2022, podemos perceber que o que antes era uma necessidade hoje é uma realidade para vários trabalhadores. Diante disso, a legislação trabalhista precisou se adaptar para o teletrabalho.

Devido à urgência nas adaptações no âmbito jurídico, Medidas Provisórias precisaram ser editadas, e, com isso, a principal flexibilização foi com relação à possibilidade de entrar em um acordo com o seu empregador no tocante à forma de pagamento de sua remuneração: se será por produção ou tarefa realizada. Nesse contexto, foram inseridos novos artigos a partir do 75-B, resultantes das mudanças trazidas pela Medida Provisória nº 1.108/22.

Vale ressaltar que além dessa importante mudança com relação à forma de pagamento pelo seu trabalho, essa medida também trouxe diferentes formas de nomear essa inovadora modalidade de trabalho, pois a maioria conhece como “*home office*”, porém seus nomes oficiais são: trabalho remoto ou teletrabalho.

Aqui, um ponto merece esclarecimento: os termos *home office* e teletrabalho são diferentes, visto que este está firmado/previsto em contrato de trabalho e não incide pagamento de horas extras; em contrapartida, aquele refere-se aos momentos de necessidade em que o trabalhador precisa, eventualmente, trabalhar de casa. Neste último, no *home office*, cabe pagamento de horas extras.

Importante destacar que o direito é uma ciência que precisa de atualização, conforme mudanças que ocorrem na sociedade, ou seja, acompanha a evolução da sociedade.

Diante disso, além da Medida Provisória nº 1.108/22, foi preciso autorizar uma nova MP, a nº 1.109/22, que dentre vários assuntos abordados destaca, também, o teletrabalho. Importante frisar que essa MP autoriza o Poder Executivo Federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas; e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências sociais e econômicas de estado de calamidade pública.

Em resumo, a MP nº 1.109/22 permite que a empresa altere o regime de trabalho presencial pelo teletrabalho ou trabalho remoto, durante o estado de calamidade pública. Nessa situação, a empresa tem a obrigação de informar seus colaboradores sobre a volta ao modelo presencial com pelo menos 48 horas de antecedência.

Por fim, a mencionada MP admite, também, que a empresa forneça, obrigatoriamente, infraestrutura e equipamentos para o trabalhador exercer as suas funções.

Apesar dos benefícios do trabalho *home office*, recentemente, uma polêmica se instaurou sobre o seu fim. Debates, discussões e reflexões surgiram sobre o tema quando grandes empresas anunciaram em suas redes sociais, bem como na mídia, que o trabalho remoto perderia espaço por conta da redução de mortes causadas pelo coronavírus.

Será que seguiremos ouvindo: o *home office* está perto do fim? Acredita-se que não, pois novas oportunidades surgiram durante todo esse período, tendo em vista a facilidade de uma empresa contratar o trabalhador que se encaixa no perfil que a vaga exige sem que o local de seu domicílio seja um impeditivo.

Por outro lado, apesar de alguns brasileiros optarem por manter essa nova modalidade de trabalho, ao mesmo tempo temem a quantidade de trabalho. Pesquisas formais ou informais apontam para essa questão; qual seja a jornada de trabalho exercida em suas casas, ela excede a determinada em seus contratos.

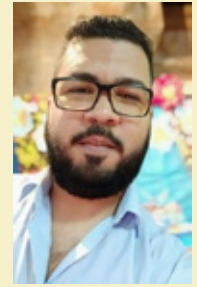
Para finalizar, sugerimos que você faça uma reflexão sobre o assunto abordado, apontando os seus prós e contras. Isso porque presume-se que, mesmo que você não tenha sido diretamente atingido com essa mudança na rotina do seu trabalho, provavelmente conhece ou convive com alguém que teve essa experiência. Dessa forma, você conseguirá construir seu posicionamento frente a um assunto que gera muitas opiniões.

ARTIGOS

PSICOLOGIA HOSPITALAR E ATUAÇÃO NOS CUIDADOS PALIATIVOS EM TEMPOS DE PANDEMIA – COVID 19

Autor:

Francklin Silva Soares
Bacharel em Serviço Social
pela Universidade Estadual de
Montes Claros – UNIMONTES.
Especialista em Saúde Pública
pela Uniassevi. Pós-graduando
em MBA em Gestão e Políticas
Públicas Municipais pela Uniassevi.
Assistente social em hospital
geral, com ênfase na atuação em
saúde mental e questões sociais da área da saúde
em geral. Contato: soares.francklin@gmail.com.



Resumo

Levando em consideração que a Psicologia Hospitalar é uma área de atuação ainda recente, mas que se encontra em ascensão, esta realiza intervenção para a amenização do processo de adoecimento do paciente e a humanização do cuidado para com este e seu familiar. O objetivo deste trabalho visa mostrar o tratamento nos cuidados paliativos e a atuação do psicólogo no ambiente hospitalar, entendendo-o como um processo de compreensão da vida, procurando dar conforto para as angústias e, desta forma, amenizar as dores emocionais, respeitando o tempo diante da aceitação da finitude da vida. A escrita deste trabalho se deu através de pesquisa bibliográfica que, de acordo com as pesquisas já realizadas e debates de grandes autores, fortalecem o entendimento da temática. O desenvolvimento do trabalho se dá com a apresentação de um breve histórico da Psicologia Hospitalar, as conceituações do tratamento em cuidados paliativos e, por fim, os desafios enfrentados pelo psicólogo hospitalar em meio a uma pandemia e atuação profissional. Os resultados obtidos nesta pesquisa foram a percepção da importância do trabalho do psicólogo em ambiente hospitalar e sua intervenção junto à abordagem de pacientes em cuidados paliativos, bem como a importância do trabalho multiprofissional na área da saúde.

Palavras-chave: Psicologia Hospitalar. Cuidados Paliativos. Pandemia Covid-19.

INTRODUÇÃO

No atendimento aos pacientes no ambiente hospitalar, o psicólogo hospitalar tem um grande papel na condução e elaboração de intervenções (psico) terapêuticas, sendo o responsável por agregar ao tratamento clínico fisiológico a intervenção na saúde mental e psíquica do paciente, família e equipe multidisciplinar.

Conforme proposta deste trabalho, busca-se debater o trabalho da Psicologia Hospitalar com pacientes em tratamento paliativo e os principais impactos de sua atuação em meio à Pandemia da Covid-19.

Entendendo que os cuidados paliativos são uma forma de intervenção na qual o psicólogo trabalha, esta é focada para facilitar a compreensão do paciente e de sua família sobre sua atual condição, no processo de adoecimento, procurando dar conforto para suas angústias e suas dores psíquicas, respeitando seu tempo diante da aceitação da finitude de sua vida. Em tempos de pandemia, o trabalho do psicólogo hospitalar é rodeado de desafios impostos pelos protocolos de cuidados na transmissão do vírus, fazendo com que suas intervenções sofram adequações no que se refere ao manejo com os pacientes e familiares.

O objetivo geral deste trabalho é evidenciar a atuação do psicólogo hospitalar, bem como seus desafios com o tratamento nos cuidados paliativos frente à pandemia da Covid-19. Dessa forma, os objetivos específicos são: apresentar um breve histórico da Psicologia Hospitalar e seu percurso para a legitimação do fazer profissional; realizar uma breve conceituação do tratamento de pacientes em cuidados paliativos; e, por fim, conhecer o trabalho do psicólogo em tempos de pandemia.

Este trabalho se justifica, dado ao fato de ser uma pequena elaboração dos processos e entendimentos dos cuidados paliativos nos últimos tempos vivenciados dentro de uma pandemia, sendo de grande utilidade para a comunidade científica, levando em consideração o fato de reunir teóricos e pensadores acerca da temática.

Desse modo, será a pesquisa bibliográfica que nos fornecerá fundamentos teóricos apresentados por estudiosos no assunto, uma vez que esta modalidade de pesquisa permite ao pesquisador a cobertura de um grande arcabouço teórico já elaborado por outros cientistas e investigadores sobre a temática.

DESENVOLVIMENTO

BREVE HISTÓRICO DA PSICOLOGIA HOSPITALAR

Com as novas configurações e transformações das instituições hospitalares ocorridas no início do século passado, o campo da psicologia foi ganhando espaço e se consolidando enquanto profissão na área da saúde. Dentro dessas transformações, temos as enfermeiras, que hoje tomam os papéis antes das irmãs de caridade, fazendo o trabalho com os enfermos, como os cuidados físicos, psíquicos e sociais, funções estas que eram atribuídas aos assistentes sociais e aos psicólogos (ASSIS; FIGUEIREDO, 2019).

Diante deste novo cenário, o trabalho do psicólogo ainda caminhou de forma lenta, sendo agregado ao ambiente hospitalar de forma integral somente na década de 1980, quando aconteceu o

primeiro Encontro de Psicólogos na Área Hospitalar, pensado e executado pela Região de São Paulo – CRP/06 (SILVA, 2006).

Buscando a interpretação teórica da atuação do psicólogo, conforme apresenta Silva (2006), deve-se fazer uma distinção entre psicólogo da saúde e psicólogo hospitalar. Segundo a sua diferenciação, o autor discorre que a distinção entre psicologia da saúde e as demais áreas de atuação da psicologia está no fato de que, na maioria das vezes, a pessoa atendida está ligada a fatores de saúde física, sendo de maior ou menor grau; e a Psicologia Hospitalar, está na intervenção profissional ligada diretamente a este indivíduo, dentro de um ambiente hospitalar.

Percebe-se que a Psicologia Hospitalar tem diversos objetivos que trazem uma centralidade. Conforme debate de diversos autores, fazendo um destaque e diálogo entre as teorias, temos como centralidade a atuação do psicólogo hospitalar na realização da diminuição do sofrimento psicológico durante a internação e ambiente hospitalar (CAMON, 2009). Seu início se deu quando a medicina entende como aceitáveis as doenças classificadas como psicossomáticas, sendo o profissional da psicologia indispensável no processo de tratamento dos pacientes (SILVA, 2013).

Partindo deste percurso histórico, no Brasil, o campo de laboração do profissional da psicologia no ambiente hospitalar é novo, mas já se destaca e possui reconhecimento. Diante disso, ainda estão surgindo novas teorias e práticas voltadas à assistência na saúde, com o fazer profissional diverso e integrado às múltiplas profissões que integram o serviço hospitalar.

A psicologia compreende o fazer profissional dentro do hospital, onde considera a doença nos seus aspectos psicológicos, abordando a subjetividade de cada indivíduo, conforme destaca o Conselho Federal de Psicologia:

Cuidar da subjetividade humana presente na doença pressupõe estar atento aos processos de subjetivação relacionados à morbidade e à letalidade da doença; estar atento aos comportamentos, pensamentos, sentimentos, desejos, sonhos, lembranças, crenças, discurso, entre tantos outros aspectos que

formam a dinâmica psíquica de uma pessoa, independentemente se são causa, consequência ou forma de manutenção da doença (BRASIL, 2019, p. 12-13).

Dessa forma, para a atuação do psicólogo hospitalar, é importante a contribuição dos diferentes profissionais que estão ali envolvidos com o paciente, fazendo um trabalho interdisciplinar, científico e metodológico de cada saber envolvido, sempre com o paciente.

Dentro dessa perspectiva, temos na Psicologia Hospitalar o reconhecimento de seu papel junto à equipe multidisciplinar e multiprofissional, na qual, de acordo com os autores Lucri e Cordeiro (2020), o entendimento multiprofissional chega a ser uma essencial ferramenta no tratamento da saúde dos pacientes. Dessa forma, o trabalho do psicólogo tem um papel importante de articulador de relações entre a família e a equipe; e, ainda, entre os pacientes e os profissionais de saúde, sendo suporte para fornecer caminhos estreitos de relacionamento interpessoal.

No ambiente hospitalar, o trabalho de forma multidisciplinar favorece quanto à percepção dos outros profissionais em relação às necessidades dos pacientes e familiares, no qual pode ser detectado os diferentes níveis de adoecimento psicológico, ou até mesmo uma necessidade de uma escuta qualificada. Assis e Figueiredo (2019) destacam que esta vivência da equipe com o paciente favorece a percepção de comportamentos e situações de desorganização, confusão mental ou baixa autoestima, sendo a equipe capaz de solicitar o atendimento da psicologia para este paciente.

Nessa perspectiva, o psicólogo hospitalar deve saber se posicionar diante da equipe multiprofissional, fazendo intervenções no entendimento de todos, sendo objetivo e coerente nas suas ações, e sempre atento as suas questões éticas, evitando futuras barreiras para a sua atuação, bem como mostrando aos demais profissionais a importância de sua atuação.

ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO HOSPITALAR

No ambiente hospitalar, as literaturas e teorias abordam diversas atividades a serem realizadas pelo profissional da psicologia. De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (BRASIL, 2010, p. 22), o psicólogo hospitalar tem nas suas atribuições a prestação de serviços de nível secundário e terciário da atenção à saúde, realizando atividades como:

[...] atendimento psicoterapêutico; grupos psicoterapêuticos; grupos de psicoprofilaxia; atendimentos em ambulatório e unidade de terapia intensiva; pronto atendimento; enfermarias em geral; psicomotricidade no contexto hospitalar; avaliação diagnóstica; psicodiagnóstico; consultoria e interconsultoria.

No atendimento da Psicologia Hospitalar, a psicoterapia tem como principal objetivo levar o paciente ao autoconhecimento, ao autocrescimento e à cura de determinados sintomas. Nesse atendimento deve ser observado o movimento do paciente em relação ao profissional, ou seja, de onde parte a iniciativa para a realização da intervenção, compreendendo que, caso a necessidade parta do paciente, este já tenha algo pré-elaborado, que consiste em um entendimento do fazer profissional do psicólogo. Já quando a intervenção parte do psicólogo, deve-se realizar a psicoterapia de forma a entender as necessidades do paciente, podendo levar a um tempo maior de atendimento (CAMON, 2009).

Dentre as atividades realizadas pelo psicólogo hospitalar, tem-se ainda a atenção à saúde mental, tanto dos pacientes/familiares quanto da equipe, podendo realizar atendimentos para minimizar o adoecimento e sintomas que aparecem durante o período de internação dos pacientes e do trabalho das equipes multiprofissionais.

Em meio às atividades desenvolvidas pela Psicologia Hospitalar, temos o foco voltado, conforme proposta deste trabalho, nos cuidados paliativos. Segundo a autora Spirandelli (2018), estes cuidados referem-se a um protocolo específico de

tratamento usado quando as intervenções convencionais de fins curativos não estão mais resultando em melhora do quadro do paciente.

Ao analisar teorias apresentadas por diversos autores, o papel do psicólogo na atuação nos cuidados paliativos, conforme destacam os autores Porto e Lustosa (2010), é de dar uma nova ressignificação para o paciente frente a sua qualidade de vida, dando condições para que ele possa lidar com a doença e redescobrir um sentido para sua vida neste momento vivenciado.

Nos cuidados paliativos, tem-se um momento de consciência de todo processo de adoecimento e da proximidade da morte. É nesse momento que o paciente, a família e a equipe médica suscitam questionamentos acerca dos tratamentos e da própria finitude da vida. Diante dessa conjuntura de dor e sofrimento, é implantada uma política de assistência e cuidados, dando dignidade ao paciente e seus familiares, mesmo compreendendo que as possibilidades de cura são baixas ou inexistentes. Os autores Porto e Lustosa (2010) apresentam que a filosofia dos cuidados paliativos serve como esperança para um cuidado digno do paciente que está em processo de adoecimento, causado por doenças crônicas ou que findam com sua vida.

Em tempos de modernidade e tecnologias, falar de cuidados paliativos é expor que até os procedimentos terapêuticos convencionais já não são o bastante para promover uma boa qualidade de vida para o paciente e familiares. A abordagem dos cuidados paliativos vem frente a esses questionamentos trazer a possibilidade de entender o processo de vida e adoecimento, fazendo com que esse momento de morte seja menos doloroso para todos.

A principal proposta dos cuidados paliativos está no processo de humanização do tratamento de pacientes e familiares. O profissional da psicologia, no ambiente hospitalar, intervém no seu atendimento como uma ferramenta necessária, com o intuito de proporcionar um momento de partida humanizado.

Segundo Rezende *et al.* (2014), o cuidado paliativo é um conjunto de atos multiprofissionais que tem por objetivo efetuar o controle dos sintomas

do corpo, da mente, do espírito e do social, que afligem o homem na sua finitude, isto é, quando a morte dele se aproxima, proporcionando conforto para o paciente e para toda a sua família. Os autores discorrem, ainda, sobre o papel da equipe multiprofissional no processo de tratamento, conforme destaca:

Os profissionais que atuam na equipe de Cuidados Paliativos precisam de alguns requisitos como: desenvolver habilidades de escuta ativa, de suporte diante dos limites do adoecimento, de comunicação, conhecimento técnico das situações que irá enfrentar junto ao paciente e sua família e ainda criar estratégias de enfrentamento no que se refere ao fim da vida (REZENDE *et al.*, 2014, p. 32).

O trabalho do psicólogo hospitalar deve estar alinhado com toda a equipe multiprofissional, de forma a prestar um bom atendimento para com o paciente e sua família, observando todas as informações colhidas pelos profissionais. Segundo os autores Porto e Lustosa (2010), as ações da psicologia em cuidados paliativos não se limitam ao paciente em fase final de vida, mas deve incluir a família como parte dos cuidados, mesmo que esta tenha que ser observada em sua especificidade.

CUIDADOS PALIATIVOS EM TEMPOS DE PANDEMIA COVID-19

O trabalho dos profissionais de saúde, inclusive do psicólogo hospitalar, teve grande impacto nos últimos dois anos, com a disseminação do vírus nomeado como SARS-CoV-2 – um novo Coronavírus, conhecido também como Covid-19, tendo seus primeiros registros em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan, na China.

Dentre as medidas adotadas na contenção do vírus, estas mostraram uma grande dificuldade na organização e na estrutura do sistema de saúde, uma vez que as principais medidas adotadas para conter a disseminação do vírus impediam o contato direto entre os indivíduos necessitados do acesso à saúde e os agentes capazes de suprir essa demanda.

Diante desse cenário pandêmico, o psicólogo hospitalar se viu em um contexto talvez antes nunca vivenciado, no qual se destaca sua atuação em situações de grande urgência, emergência e desastres. Assim como novas modalidades de atendimento hospitalar, destacando-se o atendimento não presencial, por meio de videochamada e ligação telefônica, e o contato com grande volume de mortes causadas em um curto espaço de tempo.

Dentre os desafios para a equipe multiprofissional, e para a atuação do psicólogo hospitalar, temos, de acordo com Grincenkov (2020, p. 1):

A exposição direta à possibilidade do contágio, as poucas evidências sobre as melhores condutas a serem adotadas, a escassez de materiais de proteção, o contato constante com o sofrimento, a dor e a morte podem predispor estes profissionais ao desenvolvimento de quadros de ansiedade, depressão, síndrome de Burnout, transtorno de estresse pós-traumático, transtornos psicossomáticos, além de uso de substâncias, como álcool e outras drogas e uso psicofármacos sem indicação.

Portanto, o psicólogo hospitalar tem um papel fundamental para o atendimento e atenção à saúde mental de toda a equipe multiprofissional, assim como aos pacientes que estão em processo de adoecimento juntamente com seus familiares.

Devido aos protocolos criados pelo Governo para amenizar a contaminação do Covid-19, pode-se dizer que o distanciamento social foi o que gerou maior impacto na vida das pessoas. Estas tiveram que se afastar uma das outras e de seus afazeres diários, como trabalho, se adaptando ao *home office* e aos estudos, sendo estes suspensos ou em forma on-line.

As pessoas em processo de adoecimento ou já acometidas por doenças nas quais arriscam diretamente suas vidas, como as que já estão inseridas no protocolo de cuidados paliativos, sofreram grande impacto com o distanciamento. Isso porque, com a pandemia, o espaço hospitalar já não pôde mais receber grande números de visitantes e familiares, tendo a psicologia que se adaptar nesse novo cenário, fazendo as atividades de humanização e aproximação com o auxílio dos meios digi-

tais, como videochamadas e ligações telefônicas. Conforme discorre a autora Grincenkov (2000), as experiências vivenciadas no mundo todo têm mostrado diversas intervenções, como despedidas entre paciente e familiares, tornando um momento que seria vivido a distância em algo significativo, minimizando o impacto causado pelo distanciamento social imposto pelos protocolos de proteção contra o vírus da Covid-19.

Diante desses protocolos vivenciados no período de pandemia de Covid-19, o distanciamento social só aumenta os impactos na saúde mental, tornando o adoecimento psíquico um importante problema de saúde na sociedade, tendo de ser acompanhado simultaneamente à Covid-19.

Portanto, cabe ao psicólogo hospitalar o trabalho com as elaborações da morte do paciente em cuidado paliativo, no qual, além da finitude consciente e potencialmente próxima, lidar com o luto e com o medo da perda de pessoas amadas acomete negativamente a saúde mental das pessoas próximas ao enfermo.

Não só nos cuidados paliativos, mas em todo o processo de morte, seja dada pelo diagnóstico da Covid-19 ou por outros motivos, a sociedade em geral tem lidado com as diferentes formas de despedida de seus entes que passaram pelo processo de adoecimento. Durante a pandemia, o distanciamento social e o isolamento trouxeram a não realização de rituais de despedida, o que acabou por gerar processos de lutos mais complicados, de forma a serem mais duradouros, pelo fato de os familiares não conseguirem elaborar o luto (FIOCRUZ, 2021)

Sabe-se que os rituais de despedida são organizadores, importantes para um processo de luto normal dos indivíduos e o impedimento de viver esse momento pode trazer intensos sentimentos de raiva, horror, choque que são somados a uma experiência de luto na comunidade, não apenas restrito ao âmbito familiar ou social mais próximo, aumentando o risco de luto complicado e de retomada de investimento nas situações necessárias para o enfrentamento da vida (FIOCRUZ, 2021, p. 4).

Com isso, o trabalho do psicólogo hospitalar é de tamanha importância para o auxílio nesta elaboração do processo de luto; assim como no entendimento da finitude da vida dos pacientes que se encontram em tratamento paliativo e dos demais. Ainda, o psicólogo realiza um trabalho com a equipe para amenizar os sintomas de adoecimento da saúde mental, essa última, causada principalmente pelo trabalho exaustivo devido ao grande volume de pacientes por conta da pandemia do Covid-19.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o estudo realizado e os autores apresentados no decorrer do trabalho, podemos entender que a atuação do psicólogo hospitalar é de grande importância na estruturação e aplicação de um plano de ação focado na manutenção e promoção dos aspectos de saúde mental do âmbito da saúde como um todo, atendendo aos pacientes, familiares e equipe multiprofissional.

Diante da pandemia do Covid-19, posto novas formas de atuação da Psicologia Hospitalar para com a atuação com os pacientes em tratamento nos cuidados paliativos, tem-se a necessidade de instauração de novas políticas de trabalho no ambiente hospitalar, no qual a atenção à saúde mental seja de fácil alcance para os pacientes, familiares e toda equipe multiprofissional.

As estratégias para a atuação devem ser orientadas ao conforto do paciente/familiar, para que estes, ao vivenciar o luto no tratamento paliativo, possam passar por esse momento de forma mais leve, não causando grandes transtornos, conforme abordado pelos autores.

Portanto, chega-se à conclusão de que o trabalho do psicólogo hospitalar é imprescindível, pois ao mesmo tempo em que atua para aliviar o sofrimento psíquico do paciente e da família, integra suas ações com toda a equipe, amenizando a dor, dando todas as informações necessárias às famílias e buscando a qualidade de vida naquele momento de intervenção.

REFERÊNCIAS

ASSIS, F. E. de; FIGUEIREDO, S. E. F. M. R. de. A atuação da Psicologia Hospitalar: breve histórico e seu processo de formação no Brasil. **Revista Psicol. Argum.**, [s. l.], v. 37, n. 98, p. 501-512, out./dez., 2019. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/viewFile/26130/pdf>. Acesso em: 5 fev. 2022.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. **Referências técnicas para atuação de psicólogos(os) nos serviços hospitalares do SUS**. Conselho Federal de Psicologia, Conselhos Regionais de Psicologia e Centro de Referência Técnica em Psicologia e Políticas Públicas. 1. ed. Brasília: CFP, 2019. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2019/11/ServHosp_web1.pdf. Acesso em: 5 de fev. 2022.

BRASIL. Conselho Federal de Psicologia. **Resolução CFP 013/2007**. Institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Brasília? CFP, 2007. Disponível em: https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/Resolucao_CFP_nx_013-2007.pdf. Acesso em: 5 de fev. 2022.

CAMON, V. A. A. (Org). **Psicologia Hospitalar: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009. Disponível em: http://livraria1.tempsite.ws/config/imagens_conteudo/pdf/8522107947_sumario1.pdf. Acesso em: 5 fev. 2022.

FIOCRUZ. **Saúde Mental e Atenção Psicossocial na Pandemia COVID-19: Processo de Luto no Contexto da COVID-19**. 2021. Disponível em: <https://www.fiocruzbrasil.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/04/Sa%C3%BAde-Mental-e-Aten%C3%A7%C3%A3o-Psicossocial-na-Pandemia-Covid-19-processo-de-luto-no-contexto-da-Covid-19.pdf>. Acesso em: 6 de fev. 2022.

GRINCENKOV, F. R. S. A Psicologia Hospitalar e da Saúde no enfrentamento do coronavírus: necessidade e proposta de atuação. **HU Revista Editorial**, [s. l.], v. 46, p. 1-2, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/hurevista/article/view/30050/20360>. Acesso em: 6 de fev. 2022.

LUCRI, J. J.; CORDEIRO, S. N. O psicólogo na equipe multiprofissional: relato de experiência de uma intervenção em grupo de mulheres na atenção secundária à saúde. **Revista Vínculo**. São Paulo, v.17 n. 2, jul./dez., 2020. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-24902020000200008. Acesso em: 5 de fev. 2022.

PORTO, G.; LUSTOSA, M. A. Psicologia Hospitalar e Cuidados Paliativos. **Rev. SBPH**, Rio de Janeiro, v. 13 n. 1, jun. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582010000100007#:~:text=O%20papel%20do%20psic%C3%B3logo%20hospitalar,no%20momento%20vivenciado%20por%20ele. Acesso em: 6 fev. 2022.

REZENDE, L. C. S. *et al.* A finitude da vida e o papel do psicólogo: perspectivas em cuidados paliativos. **Revista Psicologia e Saúde**, [s. l.], v. 6, n. 1, jan./jun. 2014, p. 28-36. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsaude/v6n1/v6n1a05.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2022.

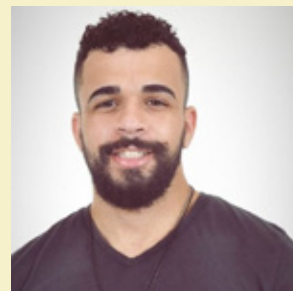
SILVA, D. B. P. da. **Psicologia Hospitalar**. 2013. Disponível em <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0705.pdf>. Acesso em: 5 fev. 2022.

SILVA, L. P. P. **O percurso histórico do serviço de psicologia do Hospital de Clínicas de Porto Alegre**. 2006. Dissertação de Mestrado não-publicada, Curso de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

SPIRANDELLI, A. F. L. **Psicologia Hospitalar: a atuação do psicólogo em equipes de cuidados paliativos**, [s. l.], v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <http://revista.facfama.edu.br/index.php/httprevistafacfamaedubrin/article/viewFile/377/289>. Acesso em: 5 de fev. 2022.

ARTIGOS

A APLICAÇÃO DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS SEGUNDO A CONSULTORIA EMPRESARIAL NA ESTRUTURA HOME OFFICE



Autor:

Manoel Vitor Nascimento

Formado em Gestão do Transporte Aéreo (AeroTD/SC – 2017) - Pós-graduado em Administração de Pessoas (Uniassevi/SC-2022). E-mail: manoelvitor.nascimento91@gmail.com.

Resumo

Este trabalho procurou analisar o papel do consultor empresarial no desenvolvimento do planejamento estratégico junto a micro e pequenas empresas, identificando a implementação do mesmo nos níveis estratégico, tático e operacional e os desafios enfrentados com o trabalho na modalidade Home Office. O desenvolvimento dessa pesquisa foi realizado através de pesquisa bibliográfica e a coleta de informações por meio de entrevistas semiestruturadas. Como resultado identificou-se que os consultores empresariais que atuam na modalidade home office precisam adaptar suas ferramentas e principalmente sua comunicação com o gestor para assegurar o atingimento dos objetivos propostos.

Palavras-chave: Planejamento estratégico. Consultor.

INTRODUÇÃO

Gerenciar uma empresa trata-se primeiramente sobre assumir riscos, fazendo com que cada vez mais, se torne recorrente a procura desses empresários por consultores que possam ajudá-los a gerenciar sua companhia no enfrentamento de diversos desafios, especialmente quando falamos de pequenas e médias empresas (PADULA; VADON, 1996).

Padula e Vadon (1996) ressaltam que os consultores precisam ter bastante clareza na apresentação de seus métodos já que os empresários em sua maioria possuem algumas dificuldades, como a falta de tempo para pensar e analisar a situação de maneira sistêmica, o que conseqüentemente leva à dificuldade em expressar suas reais necessidades, gerando expectativas incertas entre o que é solicitado e o que é proposto.

Essa mesma falta de tempo e clareza fazem com que o empresário não veja a abrangência de possibilidades e melhorias que o consultor pode trazer com seu trabalho, considerando-o apenas um agente externo com menor capacidade que a sua para resolver os seus problemas.

Os consultores, por sua vez, precisam dispor de múltiplas competências e habilidades já que a maioria das empresas possui uma transversalidade dos problemas, resultado da interdependência entre setores principalmente quando falamos de pequenas e médias empresas (PADULA; VADON, 1996).

Por sua parte, o gestor precisa se relacionar tanto no nível operacional quanto no nível estratégico junto à alta direção e, para isso, ele precisa desenvolver uma grande variedade de habilidades técnicas, humanas e conceituais (COELHO, 2017).

Coelho (2017) afirma que em alguns casos, esses mesmos gestores, diretores e empresários são criticados por não possuírem essas habilidades com o domínio técnico e estratégico, pois foram promovidos a essas posições por sua grande competência no nível operacional. Por isso, para que haja uma perfeita comunicação entre os objetivos propostos pelo nível estratégico e os níveis tático e operacional, se faz essencial a presença de um gestor de projetos.

Neste trabalho, vamos analisar como o consultor pode auxiliar o empresário de maneira estratégica a realizar uma gestão de projetos eficiente no cenário home office. Pelo exposto, tem-se como objetivo analisar o papel do consultor empresarial no desenvolvimento do planejamento estratégico junto a micro e pequenas empresas.

Com os objetivos específicos, pretende-se:

- Descrever como os consultores empresariais auxiliam as micro e pequenas empresas no desenvolvimento e implementação do planejamento estratégico em nível estratégico, tático e operacional.
- Identificar como é realizada a comunicação entre consultor e gestor, considerando que o serviço de consultoria foi realizado tanto de forma presencial quanto remota.
- Identificar como é realizado o acompanhamento dos indicadores junto ao gestor.

O desenvolvimento dessa pesquisa foi realizado através de pesquisa bibliográfica e a coleta de informações por meio de entrevistas semiestruturadas.

DESENVOLVIMENTO

Para Pereira (2010), o planejamento é o processo formalizado, criado para gerar resultados através de um sistema de decisões integradas. Esse planejamento deve ser feito com antecedência, porém cuidando para que ele não seja realizado de maneira rígida demais ao ponto que engesse o andamento da empresa.

De acordo com Nogueira (2015), os objetivos são os estágios futuros desejados pela organiza-

ção, sendo o planejamento uma tradução estruturada e documentada de como chegar a todos esses objetivos. É necessário também, segundo o autor, que essa tradução seja definida de acordo com alguns fatores que são: abrangência (estratégica, tática ou operacional), o tempo de duração (curto, médio ou longo prazo), seu grau de especificidade (geral ou específico) e o seu grau de permanência (permanente ou temporário).

Para Valentim (2019), o planejamento é um processo que tem como objetivo chegar às metas de maneira eficiente e eficaz, otimizando recursos e custos. Esse planejamento estratégico, como citado por Valentim (2019), possui três níveis para que possa abranger a empresa como um todo: no nível estratégico tem-se a visão completa da empresa, no nível tático essa visão é separada por setores e, por fim, o operacional que delimita as operações de cada parte da empresa de maneira detalhada (SILVA; PASTOR; STABILE, 2015, p. 3).

O planejamento estratégico, como ressalta Valentim (2019), ainda é responsável por traçar a linha de equilíbrio entre os objetivos e a utilização saudável dos recursos disponíveis, e sua elaboração é feita pelo nível mais alto da organização, vendo a empresa como um todo.

O autor Caetano Junior (2018) define o planejamento estratégico como uma atividade de longo prazo, com decisões que devem ser tomadas pensando-se em um futuro com prazo pré-estipulado, devendo ser avaliado e revisado constantemente.

Segundo Matos (1999 *apud* CAETANO JUNIOR, 2018), o planejamento estratégico apresenta cinco características fundamentais, a primeira delas é o relacionamento direto com o ambiente externo e suas mudanças, por isso as decisões desse nível devem ser tomadas com base em julgamentos em detrimento de dados concretos.

Sua segunda característica é sua orientação voltada para o futuro, a análise dos problemas atuais da organização é sempre realizada considerando suas possíveis consequências a longo prazo.

A terceira característica é o seu caráter sistêmico e global, a aplicação do planejamento es-

tratégico deve abraçar a todos os setores e todas as pessoas envolvidas, pois são eles quem fazem acontecer.

A quarta característica diz sobre o consenso e aceitação que precisa existir entre as partes envolvidas no planejamento, o planejamento estratégico deve ser realizado de maneira que atenda a todos na direção futura da empresa.

Por fim, se faz necessário que o planejamento estratégico constitua uma tentativa constante de aprendizado, ajustando-se a um ambiente competitivo e com constantes mudanças.

O planejamento tático possui o objetivo principal de otimizar uma área em específico, trabalhando em objetivos criados de acordo com o planejamento estratégico, que é gerenciado em níveis organizacionais inferiores (nível gerencial ou departamental) e tem como finalidade a utilização inteligente dos recursos (VALENTIM, 2019).

Caetano Junior (2018) ressalta ainda que o planejamento tático é a distribuição do que é definido pelo planejamento estratégico aos setores intermediários, sendo guiado sempre pelo processo decisório da empresa. Cada departamento com o seu nível de especialização analisando o cenário em que se encontra deve desenvolver estratégias para enfrentar as ameaças, forças, debilidades e oportunidades sempre com a missão da empresa como norte (CROZATTI, 2003).

O gestor de cada área deve trabalhar para que exista um clima de participação e envolvimento das pessoas-chave para que assim a cultura seja unificada e todos possam conhecer os caminhos discutidos pela empresa (CROZATTI, 2003).

Os profissionais que operam em nível estratégico se deparam com as incertezas das forças e variáveis ambientais, é no nível tático em que os objetivos traçados pelo nível estratégico se desdobram em planos que possam ser cumpridos pelo nível operacional (CHIAVENATO, 1994).

O planejamento operacional é definido, segundo Valentim (2009), como o plano detalhado das ações criadas pelo setor tático que, por sua

vez, buscam atingir as metas do planejamento estratégico.

O grau de liberdade do planejamento operacional, segundo Chiavenato (1994), é pequeno e estreito e possui foco na otimização e maximização dos resultados.

Para Nogueira (2015), o planejamento operacional é o desdobramento do plano tático e suas ações são colocadas em prática pelos supervisores de primeira linha.

São citadas como ações implementadas pelo planejamento operacional: o planejamento de recursos, a avaliação de riscos, a elaboração do orçamento, o estabelecimento de cronograma, a análise de objetivos, entre outros.

Além disso, Caetano Junior (2018) ainda afirma que para que os objetivos do nível operacional sejam alcançados, é necessário realizar a distribuição clara das atividades através de uma programação de trabalho além da elaboração de um organograma para a gestão eficiente do tempo. Para atingir seus objetivos, a empresa deve ter como componentes-chave a utilização de indicadores, pois estes facilitam a visão e a análise do progresso desses objetivos ao longo do tempo.

Conforme Luna *et al.* (2017), após a definição de missão e visão institucional da empresa são identificados de um a três objetivos (objectives) que quando alcançados auxiliarão a empresa a cumprir a sua missão.

Chegamos então aos Key Results (Resultados-chave) que definirão como a equipe chegará a esses objetivos. Eles devem possuir algumas características básicas para funcionarem como: serem concretos, mensuráveis, calendarizados e passíveis de serem medidos através de indicadores (CARDOSO, 2020).

O sistema OKR é composto por três partes principais: a primeira é definir objetivos que sejam mensuráveis e inspiradores, em segundo lugar certificar-se diariamente que o líder e sua equipe estejam constantemente progredindo para o objetivo desejado e, por último, criar uma cadência que faça toda a equipe se lembrar dos objetivos que devem

ser alcançados. Além disso, há diversos benefícios que a utilização dessa ferramenta pode trazer: agilidade, comunicação, foco, transparência, engajamento e pensamento visionário.

Com o intuito de frear a progressão da transmissão do vírus da COVID-19, diversas empresas tiveram que se adaptar ao trabalho remoto e, conseqüentemente, os profissionais a trabalhar e desempenhar as suas funções na modalidade home office. O desafio dessa vez é fazer com que o rendimento desse colaborador não caia e que os objetivos da empresa mesmo que de maneira diferente, sejam alcançados (GONDIM; BORGES, 2020).

Brik e Brik (2013) definem Home Office como uma das nomenclaturas para o que é o teletrabalho (trabalho remoto ou trabalho a distância), essa modalidade permite que parte das atividades que seriam feitas no ambiente tradicional de trabalho, sejam realizadas em ambientes alternativos. Esse ambiente alternativo pode ser doméstico, hotéis, aeroportos, escritórios de coworking etc.

Mann, Varey e Button (2000 *apud* BARROS; SILVA, 2010) em suas pesquisas levantaram os impactos positivos e negativos ao trabalhar em home office, sendo citados entre os positivos: o menor deslocamento; maior flexibilidade; melhor ambiente de trabalho.

Já nas desvantagens são citados, por exemplo, o distanciamento do jogo político empresarial, que à primeira vista pode ser visto como uma vantagem, mas também traz consigo o aumento da sensação de isolamento por parte dos colaboradores, são citados também o aumento da jornada de trabalho, a falta de suporte e dificuldade de progresso na carreira.

A criação das primeiras empresas de consultoria, segundo Donadone, Silveira e Ralo (2012), aconteceu entre as décadas de 1850 e 1920, por meio de fusões e aquisições de companhias que na época apresentavam um forte crescimento (engenharia, contabilidade e direito). Mesmo que no início esses serviços de consultoria se resumissem a profissionais independentes e geralmente mais voltados para a área financeira e contábil, o mercado como um todo passou por grandes mudanças e

a partir dos anos 1980, o setor passou a ser mais visado e valorizado, servindo também para auxiliar nos processos gerenciais.

O cenário brasileiro, por possuir um grande número de pequenas empresas geralmente constituídas por organizações familiares, que são passadas de geração em geração, devido à falta de conhecimento na área da gestão e planejamento e ainda situadas em um contexto de grande competitividade, alta carga tributária, mão de obra qualificada escassa e consumidores cada vez mais exigentes contratam serviços de consultoria para que consigam não apenas resolver problemas e solucionar conflitos mas também para prospectar novas oportunidades em um mercado de trabalho cada vez globalizado e suscetível a mudanças (ALVES; DIAS; MONSORES, 2015).

Para Alves, Dias e Monsores (2015), o consultor deve ter em seu quadro de competências a união entre o conhecimento e a prática, essa sendo um grande diferencial para as tomadas de decisão, especialmente em pequenas empresas nas quais o gestor não possui um grande conhecimento da área estratégica. Um consultor deve ser um profissional culto, paciente e com bom relacionamento interpessoal, atuando sempre na área em que possui maior conhecimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com o objetivo de analisar a realidade dos profissionais da consultoria, foram realizadas entrevistas com um total de cinco profissionais que já trabalharam em alguma instância com o planejamento estratégico de micro e pequenas empresas e que vivenciaram a realidade desse trabalho na modalidade presencial ou remoto.

Para que as identidades dos entrevistados fossem mantidas em sigilo, optou-se por identificá-los através de números, a fim de melhorar a análise do perfil dos consultores entrevistados.

Ao serem questionados sobre o papel do consultor junto ao gestor no processo do planejamento estratégico, destacou-se a função de orientar e conduzir a reflexão, uma vez que na maioria das

vezes em que o consultor é solicitado e contratado, o gestor se encontra em um momento difícil de recomeço e que, como citam Ribeiro e Andrade (2012), somente com uma visão de futuro bem estabelecida, as empresas poderão se adaptar a essas constantes mudanças que o mercado impõe, visão essa criada junto com o consultor.

Por isso, orientar e colocar a empresa nos eixos através da definição de marcos, metas e indicadores se faz necessário para que, segundo a consultora 4, o planejamento não “fique na gaveta”, fazendo alusão ao que acontece quando o planejamento estratégico não é colocado em prática.

A consultora 4 considera importante realizar um brainstorming, que envolve conhecer a realidade do mercado, concorrentes (análise SWOT) e através de marcos enxergar a empresa em um médio e longo prazo.

Para alinhar essas mesmas informações, a consultora 5 citou o uso da ferramenta BSC (*Balanced Scorecard*), metodologia bastante utilizada para ajudar a visualizar e documentar todos os objetivos e visões do gestor.

Quando entramos no nível tático, segundo a consultora 1, é preciso fracionar a meta principal que é definida junto ao nível estratégico em metas menores, assim como a consultora 2 afirma que essas metas não podem ser simplesmente repassadas e sim acompanhadas e que o papel do consultor nesse nível é ensaiar as ações junto à equipe.

Para a consultora 4 é ainda mais importante a utilização de ferramentas com o BSC, no nível tático, principalmente para saber se cada pessoa está colocada no seu lugar, consultando e se necessário atualizando o organograma.

Essas respostas são encontradas através da criação e do acompanhamento dos indicadores. Dessa maneira, utilizando o modelo BSC é necessário entender o perfil daquele gestor, fazer com que o estratégico saiba a importância das outras lideranças, dando voz e fazendo muitas vezes o papel de educador. O desdobramento pode ser justamente o ponto de gargalo segundo a consultora

5, por isso novamente a importância da busca de indicadores e da transparência dos mesmos, se possível buscando o responsável por reunir esses números dentro da empresa.

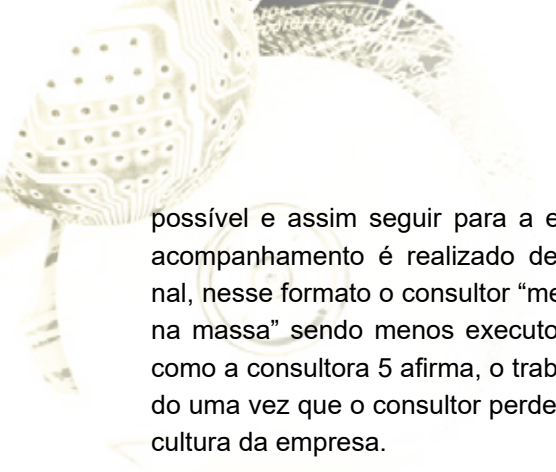
Quanto ao nível operacional, segundo a consultora 1, é importante que o tático acompanhe a execução das ações já desdobradas pelo nível estratégico agora no nível operacional. Para a consultora 2, um grande diferencial na condução de um projeto é a conexão da estratégia com processos e incorporados à rotina do dia a dia.

Essa percepção do nível operacional com relação ao estratégico é reforçada com o relato da consultora 3 de que em empresas maiores onde a tendência é que a distância entre os colaboradores dos níveis operacional e estratégico seja cada vez maior, é muito importante que a comunicação seja clara e principalmente assertiva.

De acordo com as pesquisas realizadas, a popularização da modalidade home office trouxe maiores possibilidades para os consultores. Para a consultora 2, que tinha uma incidência maior de atendimentos na região de Santa Catarina, a realidade do trabalho remoto ampliou horizontes, uma vez que ela não possui mais os impedimentos das barreiras geográficas, os contratos firmados e a amplitude do acesso dos dados mudaram também, ficando estes cada vez mais detalhados.

As ferramentas de comunicação que serão utilizadas, segundo a consultora 1, devem ser definidas em contrato previamente. Essas reuniões podem ser realizadas quinzenalmente por exemplo e utilizando o WhatsApp para tirar eventuais dúvidas, ferramenta que foi citada junto com o Zoom e Google Meet pela consultora 2.

Para realizar o trabalho e a implementação do planejamento estratégico, a consultora 2 utiliza ferramentas, como a análise SWOT que oferece ao consultor a percepção do engajamento e conexão da equipe. Segundo a entrevistada, muitos fatores são lidos nas entrelinhas e no comportamento do colaborador, análise que fica prejudicada nas interações por meio virtual. Para a consultora 3, o planejamento estratégico, quando feito no formato presencial, tinha como objetivo ser o mais ágil



possível e assim seguir para a execução, hoje o acompanhamento é realizado de maneira semanal, nesse formato o consultor “mete menos a mão na massa” sendo menos executor, porém, assim, como a consultora 5 afirma, o trabalho é prejudicado uma vez que o consultor perde o contato com a cultura da empresa.

A consultora 5 afirmou que uma desvantagem em não ter a possibilidade de estar fisicamente dentro da empresa é a falta de contato com a cultura organizacional (infraestrutura, ambiente), se perdendo também o contato pessoal. Por outro lado, a mesma consultora afirmou que houve ganhos na produtividade.

Das dificuldades citadas, para a consultora 1, um fator que pode prejudicar o andamento do projeto é a dificuldade que o gestor pode ter em delegar funções, essa dificuldade pode levar à falta de confiança no próprio time e uma vez que a modalidade home office impede que exista um acompanhamento *in loco* de todo o trabalho, isso pode acarretar a falta de entrega durante o processo.

Analisando os resultados encontrados nas entrevistas, é possível perceber que os desafios do consultor atualmente não são os mesmos que ele encontrava tempos atrás quando o atendimento remoto não era tão presente. Podemos ver isso nos relatos em que são citadas as dificuldades em criar uma conexão e até mesmo conhecer melhor a cultura estabelecida naquele ambiente, o consultor se sente mais distante e, por vezes, incapaz de perceber detalhes que somente o contato presencial permite.

Os ganhos na produtividade são perceptíveis e para o próprio consultor que, por muitas vezes, atende mais de um cliente por dia, a facilidade em transitar de um projeto para o outro faz com que a sua própria rotina como profissional seja mais saudável.

Sobre a utilização dos OKR, a consultora 2 afirma que uma vez acompanhados no painel estratégico a reunião desses indicadores auxilia ao trazer para a equipe a sensação positiva de comemorar as pequenas vitórias, além disso a filosofia por trás dessa ferramenta traz uma maior responsabilização para cada um dos envolvidos.

Para a consultora 5, existem três maneiras para realizar esse acompanhamento, em pequenas empresas os indicadores devem ser acompanhados mensalmente até um dia determinado, e em uma outra data as lideranças se reúnem com a equipe para discutir e executar um plano de ação referente a esse mesmo indicador.

Em empresas maiores são criados os chamados “comitês estratégicos”, onde os colaboradores são agrupados de acordo com temas e setores (pessoas, processos, clima), a terceira forma geralmente utilizada em empresas maiores com a certificação ISO são as chamadas reuniões de análise crítica, de maneira bimestral e mensal.

Por sua vez, a consultora 1 afirma que os OKR ajudam a tangibilizar o desempenho do projeto, simplificando a caminhada. A utilização de painéis de acompanhamento de performance através de ferramentas como o: Proj4me, Trello e Monday também foram citadas.

Corroborando com a importância da definição de indicadores, os autores Ribeiro e Andrade (2012) afirmam que toda estratégia deve estar associada à quantidade de recursos que a organização disponibiliza para que seja cumprida, o que faz ainda mais importante o controle dos números e dados estratégicos.

A utilização dos OKRs não é importante somente para definir os indicadores que devem ser atingidos, mas também para definir objetivos que sejam alcançáveis e realistas, por isso é necessário que seja realizado um estudo sobre o histórico da empresa, cenário econômico, concorrência e como esses fatores podem afetar o projeto. É importante também frisar que a definição de indicadores não é somente uma reflexão interna, mas uma análise de todo o ambiente e suas variáveis.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como principal objetivo entender e identificar como o consultor compartilha seus conhecimentos, e entender o que é solicitado pelo gestor ao contratar um planejamento estratégico, além de analisar como essa interação é realizada agora na modalidade home office.

Segundo os resultados colhidos através das entrevistas, podemos ver que o papel do consultor junto ao gestor é acima de tudo orientar e conscientizar de que o planejamento estratégico demanda tempo, reflexão e análise do mercado, e aqui podemos citar tanto os parceiros quanto sobretudo a concorrência.

O gestor no nível estratégico precisa do consultor para conseguir extrair toda a sua visão do campo imaginário e colocar isso de maneira viável com os recursos que a empresa tem e em uma linha do tempo.

Quando começamos a analisar o papel do consultor no nível tático, chegamos à conclusão de que é necessário que a visão criada no nível estratégico esteja totalmente clara para que não exista nenhum ruído na comunicação ou falta de alinhamento das expectativas.

Essa clareza se faz ainda mais necessária quando falamos sobre o nível operacional, como esses colaboradores muitas vezes se enxergam como agentes menos importantes, isso pode levar à falta de motivação e engajamento com os objetivos propostos; aqui se faz ainda mais necessário o papel do consultor como intermediário e facilitador na tradução desses objetivos, nesse ponto em que vemos como os indicadores sobretudo os OKRs e a ferramenta BSC (Balanced Scorecard) são importantes para trazer a cada um dos colaboradores e integrantes do planejamento estratégico sua importância como indivíduos dentro daquele grande sistema.

Tanto o acompanhamento do consultor quanto a visão do gestor foram afetadas nessa nova realidade que é o trabalho home office, mesmo que existam relatos comprovados de que a produtividade tenha aumentado, especialmente, por não

existir mais a necessidade do deslocamento físico, perde-se na conexão com o ser humano e, consequentemente, com o clima e aspectos culturais da empresa.

As percepções e as análises que são inerentes à profissão de consultor e que são potencializadas no ambiente presencial foram prejudicadas com o trabalho home office, e para isso o profissional dessa área precisa estar ainda mais alinhado e presente nas interações com os gestores e profissionais de todos os níveis da empresa, independente de qual das inúmeras ferramentas que podem ser utilizadas, para que assim consiga ter o seu trabalho colocado em prática, atingindo os objetivos propostos.

REFERÊNCIAS

ALVES, J. da C.; DIAS, N. T.; MONSORES, G. L. **Consultoria empresarial como ferramenta estratégica de desenvolvimento em pequenas empresas.** *Anais do XII Simpósio de excelência em gestão e tecnologia–SEGeT*, Rezende, RJ, Brasil, v. 12, 2015.

BARROS, A. M.; SILVA, J. R. G. da. **Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: estudo de caso na Shell Brasil.** *CADERNOS Ebape.br*, v. 8, n. 1, p. 71-91, 2010.

BRIK, M. S.; BRIK, A. S. **Trabalho portátil: produtividade, economia e qualidade de vida no Home Office das empresas.** Goiânia: AB-, 2013.

CARDOSO, R. P. **Objectives and Key Results (OKR) aplicado a uma empresa industrial: um estudo de caso.** 72f. Dissertação. Universidade do Porto, Faculdade de economia, 2020.

CAETANO JUNIOR, M. B. A Importância do Planejamento Estratégico, Tático e Operacional no Gerenciamento de Projetos. *Revista Saber Eletrônico on-line*, v.2, n.1, p.1-7, ano 9, jan/mar, 2018.

CROZATTI, J. Planejamento estratégico e controladoria: um modelo para potencializar a contribuição das áreas da organização. **Contexto**, v. 3, n. 5, 2003.

COELHO, M. **A essência da administração**. São Paulo: Saraiva Educação SA, 2017.

CHIAVENATO, I. **Administração: teoria, processo e prática**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

SANTANA, T. M. de. Metodologia OKR: um estudo multicaso em startups baianas. **Revista Formadores**. v. 12, n. 8, p. 54-54, 2019.

GONDIM, S.; BORGES, L. de O. Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. **SBPOT - Temática**, v. 5, 2020.

DONADONE, J. C.; SILVEIRA, F. Z. da; RALIO, V. R. Z. Consultoria para pequenas e médias empresas: as formas de atuação e configuração no espaço de consultoria brasileiro. **Gestão & Produção**, v. 19, n. 1, p. 151-171, 2012.

LUNA, A. J. H de O; RIBEIRO, F; MACIEL, T; FARIAS JUNIOR, I; MOURA, H. Uma Abordagem para o Gerenciamento Estratégico Ágil em Saúde utilizando PES, OKR e MAnGve, **Revista Eletrônica da Estácio Recife**, Recife, v. 3, n. 2, dez. 2017.

NOGUEIRA, C. E. **Planejamento Estratégico**. São Paulo: Editora Pearson Education do Brasil, 2015.

PADULA, A. D.; VADON, J. Uma metodologia de diagnóstico organizacional global para a consultoria de gestão em pequenas e médias empresas. **Revista de Administração**, v. 31, n. 1, p. 32-43, 1996.

PEREIRA, M. F. **Planejamento Estratégico**. São Paulo: Atlas, 2010.

RIBEIRO, H. A.; ANDRADE, M. A. V. A Importância do Planejamento Estratégico nas Organizações Atuais. **Revista Brasileira de Gestão e Engenharia - RBGE**. n. 5, p. 15-31, 2012.

SILVA, L. A. M; PASTOR, C. S; STABILE.S. A importância do planejamento estratégico no ambiente organizacional: um estudo sobre as dificuldades de gestão. **Administração de empresas em Revista**. Curitiba, 2015. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/admrevista/article/view/1232>. Acesso em: 27 jul. 2022.

VALENTIM, M. **Planejamento Tático e Operacional**. Marília: Unesp, 2009.

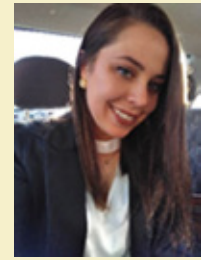
ARTIGOS

O PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL NA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAS

Autora:

Tainá Silva Ribeiro

Psicóloga pela Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Pós-graduada em Administração de Pessoas pela Uniasselvi. Contato: tainasribeiro@outlook.com.



Resumo: O presente estudo nos mostra a origem da Psicologia Organizacional, passando pelo uso dos testes psicológicos nos períodos de guerra e sua evolução a partir da aplicação dos estudos na sociedade civil. Atualmente esta área do conhecimento continua em expansão e cada vez mais os profissionais de psicologia ganham espaço dentro das organizações. São vários os serviços ofertados pelos psicólogos organizacionais, como recrutamento, seleção, treinamento, aplicação de testes e pesquisa de clima organizacional. Tais ações sempre são desenvolvidas buscando satisfazer à organização e os indivíduos que dela fazem parte. Ao longo do texto falaremos mais detalhadamente sobre cada um desses temas que, atualmente, se mostram tão essenciais às organizações de sucesso e destaque no mercado.

Palavras-chave: Psicologia. Organizacional. Organização.

A Psicologia Organizacional é um produto do século XX, porém com raízes no século XIX. Quem nos traz tal informação é Spector (2010), quando fala que os primeiros a realizarem trabalhos em Psicologia Organizacional foram os psicólogos experimentais, movidos pelo interesse de aplicar experimentos da psicologia nas organizações.

Segundo Muchinsky (2004), o que hoje conhecemos como Psicologia Organizacional, em seu início, não tinha nem um nome específico; nome este resultado da fusão de duas forças. A primeira força seria a natureza pragmática de algumas pesquisas psicológicas básicas; já a segunda força veio de questões trazidas pelos engenheiros de produção, que viam a necessidade de aumentar seus lucros a partir do aumento da produção dos funcionários. “Assim, a fusão da psicologia com os interesses aplicados e a preocupação com a crescente eficiência no trabalho foi o impulso para a emergência da psicologia I/O” (MUCHINSKY, 2004, p. 7).

As primeiras oportunidades para alavancar o progresso da Psicologia Organizacional vieram com a Primeira Guerra Mundial, em 1917, como nos traz Spector (2010). Um grupo liderado por Ro-

bert Yerkes ofereceu seus serviços para o exército. Entre as atividades oferecidas por eles estava a aplicação dos testes utilizados para medir a habilidade mental dos soldados. Contudo, tal evolução seguia em ritmo lento.

Quando a Segunda Guerra Mundial explodiu, os psicólogos já estavam mais bem preparados para lidar com tal situação. Muchinsky (2004) fala que durante o período entre guerras a classe dos psicólogos já havia estudado e apurado relativamente as técnicas relacionadas à área da psicologia industrial/organizacional.

“Cada uma das duas guerras mundiais teve um efeito importante na psicologia industrial, mas de maneiras diferentes. A Primeira Guerra Mundial ajudou a formar a profissão e a dar-lhe aceitação social. A Segunda Guerra Mundial ajudou a desenvolvê-la e apurá-la” (MUCHINSKY, 2004, p.14).

Ao longo da guerra, a Psicologia Organizacional começou a se expandir também na vida civil. O uso de testes para seleção nas indústrias aumentou consideravelmente, e as empresas viram

que as técnicas utilizadas pelos psicólogos para a seleção e treinamento de funcionários eram muito úteis. Dessa maneira, as companhias privadas passaram a ter um grande interesse nos trabalhos dos psicólogos, mesmo com o fim da guerra.

Atualmente, a Psicologia Organizacional/industrial é multidisciplinar, tanto em seus objetivos como em seus métodos de atuação. De acordo com Spector (2010), a história mostra as diversas formas pelas quais o psicólogo tem contribuído na melhora das organizações e na relação funcionários-patrão. O campo de trabalho cresceu e hoje possui múltiplos focos. O futuro dessa área se mostra muito promissor, pois cada vez mais as organizações necessitam do trabalho do psicólogo nas mais diversas questões.

No presente trabalho, abordaremos a atuação do psicólogo dentro das organizações na atualidade, tratando de temas comuns na atuação da maioria destes profissionais, como os processos de recrutamento, seleção e treinamento de pessoal, utilização de testes psicológicos e pesquisa e clima organizacional.

A organização e o indivíduo estão entrelaçados em um amplo campo de interações. Dessa maneira, a Psicologia Organizacional e do Trabalho abrange as inter-relações do indivíduo na empresa e as diversas variáveis que interferem nessas relações.

Autores como Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004) consideram que a denominação Psicologia Organizacional tem grande abrangência, sendo que busca compreender o comportamento das pessoas em seus locais de trabalho, bem como seus determinantes e suas consequências. Dessa maneira, a Psicologia Organizacional preocupa-se em entender como o desempenho humano no trabalho é afetado por fatores pessoais, ambientais e pela forma como o trabalho está organizado, assim como todo o processo de preparação para a inserção de um novo indivíduo na organização.

Ainda, os autores destacam que as atividades características da Psicologia Organizacional também estão ligadas ao exercício da investigação científica, seja em ambientes acadêmicos ou fora deles. O psicólogo também deve atuar como pes-

quisador, aplicando suas descobertas de pesquisa e interagindo com profissionais de áreas diferentes.

Segundo Spector (2010), os psicólogos organizacionais realizam diversos tipos de trabalho em diversos tipos de ambiente. Muitas vezes há uma divisão entre aqueles que realizam as pesquisas e aqueles que estão ligados às atividades práticas. Tais áreas acabam se fundindo novamente quando resultados de pesquisas são utilizados para nortear as práticas.

Zanelli (2002) nos traz como modelo de atuação ideal o psicólogo que atua junto aos setores de Recursos Humanos e tem consciência da interdependência que há entre esses dois, assim como da necessidade de interação entre os profissionais de todos os níveis. Práticas essas que junto aos seus conhecimentos lhe trazem fundamentação para suas ações.

A psicologia, quando aplicada nos contextos organizacionais, como ressalta Zanelli (2002), não foge do objetivo amplo da psicologia como um todo: o de utilizar as técnicas e conhecimentos da profissão para reduzir os desequilíbrios da organização. Dessa forma, o psicólogo organizacional é o profissional que pode contribuir para a geração de uma melhor relação empregado-empregador. É claro que sempre haverá conflitos nas relações de trabalho; o que o psicólogo busca é lidar com estes da melhor maneira possível.

O psicólogo trabalha estrategicamente no intuito de ponderar as relações entre os grupos, reunir os pontos negativos e auxiliar o grupo na melhora como profissional, idealizando o bem-estar individual na perspectiva de favorecer a organização. Nesse sentido, a visão do psicólogo deve ultrapassar a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho. Zanelli (2002) ainda ressalta que o psicólogo pretender levar cada colaborador a um crescimento individual, pelo qual será possível provocar mudanças na sua inserção nos grupos de trabalho e sua relação com eles. Dessa maneira, toda mudança do homem afetará o meio e toda mudança do meio afetará o homem. O ideal então é que o indivíduo esteja preparado para tais mudanças.

À medida que o mercado de trabalho avança, é necessário que a Psicologia Organizacional também avance e se adeque aos novos paradigmas. Krumm (2005) nos traz essa ideia quando diz que ao passo que o mercado de trabalho vai ficando mais competitivo, muitos funcionários são dispensados pelas empresas, que veem nisso uma forma de corte de gastos. O trabalho da Psicologia Organizacional entra aí de maneira a fornecer ajuda para que os colaboradores se adaptem mais facilmente a essa transição entre locais de trabalho.

Krumm (2005) ainda faz uma reflexão sobre o papel do psicólogo organizacional frente às novas demandas. Ele destaca como principais áreas de trabalho da Psicologia Organizacional o recrutamento e a seleção de empregados, juntamente com a análise das necessidades da organização, os programas de treinamento e a cultura organizacional.

As vagas de trabalho podem surgir em uma organização por diversos motivos. Pontes (1988) destaca alguns deles como demissões, saídas voluntárias, aposentadorias, promoções e transferências. De uma maneira ou de outra, seja qual for o motivo da saída do funcionário antigo, estas vagas que acabam surgindo precisam ser preenchidas, seja por meio de um recrutamento interno ou externo.

Este trabalho de recrutamento e seleção de pessoal não ocorre a partir dos outros sistemas de RH. De acordo com Pontes (1988), tudo o que ocorre no setor de Recursos Humanos está interligado por um macro sistema, no qual cada ação exerce influência sobre as outras. Dessa maneira, a colocação de pessoal é de fundamental importância para que a organização mantenha as pessoas certas nos lugares certos.

A contratação de novos empregados é um desafio para o setor de RH, pois é preciso levar em conta as necessidades das organizações e dos candidatos. Tanto é que Fernandes, Oliveira e Silva (2006) afirmam que é de extrema importância a obtenção de um bom quadro de funcionários para que a organização venha a atingir seus objetivos, quando dizem que contratar as pessoas certas nas funções certas é um fator determinante para atingir o potencial de produtividade e desenvolvimento de

qualquer negócio.

Este trabalho de contratação de pessoas para uma organização obedece a uma ordem, sendo as suas etapas as seguintes: Planejamento de pessoal, recrutamento de pessoal, seleção de pessoal e integração de pessoal.

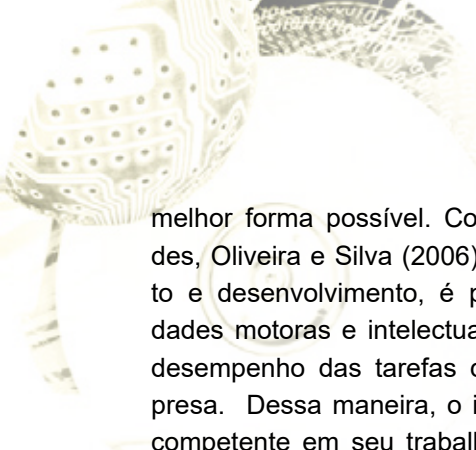
De acordo com Pontes (1988), o planejamento de pessoal tem o objetivo de estimar as necessidades futuras da organização em termos de pessoal.

“Recrutamento é o conjunto de procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização” (FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006. p. 25). Não se trata apenas de uma atividade passiva, como ficar esperando dentro da empresa o surgimento de novos candidatos, mas uma atividade ativa em que se busca atrair e despertar o interesse de possíveis candidatos para cada vaga de uma organização. Isso porque uma boa seleção somente será possível se bons candidatos forem recrutados. “O sucesso da seleção é traduzido pelo sucesso no recrutamento” (PONTES, 1988, p. 54).

Finalizado o processo de recrutamento, tem início uma nova etapa: o processo de seleção de pessoal. Fernandes, Oliveira e Silva (2006) nos trazem que o principal objetivo do processo de seleção é a identificação de candidatos que melhor atendam ao perfil de determinado cargo.

Chiavenato (1988 *apud* FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006) ressalta que é importante que a seleção de pessoas possua algum padrão ou critério para ter validade. Tal padrão é extraído a partir das características que o cargo a ser preenchido exige. É necessário então obter informações sobre as exigências do cargo e buscá-las nos candidatos. “Para que isso aconteça, a seleção deve ser feita como um processo realista de comparação entre duas variáveis principais: requisitos do cargo, ou seja, requisitos que o cargo exige do ocupante e características que o candidato apresenta para o devido cargo” (FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006, p. 37).

O processo de treinamento de funcionários tem um objetivo muito claro: desenvolvê-los da



melhor forma possível. Como nos relata Fernandes, Oliveira e Silva (2006), a partir do treinamento e desenvolvimento, é possível adquirir habilidades motoras e intelectuais que contribuíram no desempenho das tarefas do colaborador da empresa. Dessa maneira, o indivíduo se torna mais competente em seu trabalho. “O treinamento torna-se então, mais do que nunca, um forte aliado para manter os funcionários a par de novas técnicas, tecnologias e conceitos, que não param de se modificar no mundo da velocidade de informação.” (FERNANDES, OLIVEIRA E SILVA, 2006, p. 54).

É importante ressaltar que o treinamento e o desenvolvimento não devem ocorrer apenas na contratação de pessoal. Estes devem ser processos contínuos, ocorrendo sempre dentro de uma empresa.

Segundo Fernandes, Oliveira e Silva (2006), para compreender as necessidades de treinamento de uma empresa é preciso realizar algumas tarefas, como: diagnóstico das necessidades de treinamento, programação de treinamento para atender às necessidades levantadas, implementação e execução e finalmente a avaliação dos resultados. Nunca esquecendo, é claro, da filosofia de cada organização e dos objetivos que esta visa a atingir a partir de tais estratégias.

Existem algumas ferramentas próprias para auxiliar nestes processos organizacionais. Dentre elas podemos destacar os testes psicológicos que, de acordo com Marras (2006), podem ser divididos em duas categorias, sendo elas as seguintes:

testes de aptidões: têm como foco a avaliação de características naturais do candidato, assim como traços que identifiquem capacidade para realização das tarefas necessárias ao cargo;

testes de personalidade: utilizados para conhecer o sistema endógeno dos indivíduos, o perfil comportamental de cada um.

Muitos testes psicológicos, segundo Minicucci (1995), surgiram depois da Primeira Guerra Mundial. Ainda de acordo com o autor, nos anos de 1930, os testes foram aperfeiçoados e sua aplicação aumentou principalmente para fins de seleção profissional. Atualmente, há uma grande variedade

de testes que podem ser utilizados pelos selecionadores como instrumentos complementares em um processo seletivo. De acordo com Marras (2016), o entrevistador se baseia em alguns dados, como tipo de cargo e tipo de entrevista para, então, decidir quais testes utilizar.

Chiavenato (2005) nos traz um exemplo da seleção dos testes corretos para cada cargo quando cita o caso das seguradoras, que precisam contratar pessoas com grande habilidade interpessoal para os cargos de vendedores de seguros. Os mais extrovertidos geram aumento de vendas e ganho de produtividade. Quando comparamos os lucros da organização, este é muito superior em relação aos gastos com a aplicação dos testes, proporcionando, assim, uma vantagem competitiva em relação às organizações que não fazem o uso dos testes.

Contudo, a atuação do psicólogo na organização não se resume apenas ao processo de recrutamento e seleção de novos funcionários. Pelo contrário, o trabalho deste profissional vai muito além. Ele precisa também estar atento ao funcionamento da organização como um todo, na busca por inovações e melhorias. Uma das ferramentas utilizadas pelo profissional de psicologia é a pesquisa de clima organizacional.

São vários os autores que trazem uma definição para clima organizacional. Dentre as tantas definições, citaremos a de Luz (2003), de que Clima Organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos colaboradores de uma empresa, num determinado momento. Ao comparar todas as definições existentes, podemos encontrar algo em comum entre elas. São elas três palavras-chave quase sempre presentes:

satisfação dos funcionários: referente à satisfação das pessoas que trabalham dentro de uma organização;

percepção dos funcionários: diz respeito às diferentes percepções que os funcionários possuem sobre a organização, e aspectos da empresa que podem influenciá-lo. Portanto, se o funcionário percebe a empresa positivamente, o clima tende a ser

bom, mas se ele percebe negativamente, possivelmente o clima será ruim;

cultura organizacional: alguns autores tratam esses dois aspectos até como sinônimos, pois acreditam que a cultura é o aspecto que gera maior influência sobre o clima.

A pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta muito importante na busca dos problemas reais da gestão de Recursos Humanos. Segundo Luz (2003), através de uma pesquisa de clima a empresa pode conhecer efetivamente seu clima, como ele está e quais as causas para essa situação, bem como investigar o clima em cada setor da empresa.

A análise, o diagnóstico e as sugestões, proporcionadas pela pesquisa, são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para a melhoria da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas (BISPO, 2006).

A pesquisa consegue identificar tantos problemas reais quanto potenciais, permitindo a prevenção do surgimento deles, através da adoção de políticas organizacionais.

O indicado, segundo Luz (2003), é que a pesquisa seja realizada anualmente ou a cada dois anos, para que a empresa possa estar sempre atualizada em relação a suas questões.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo trata-se de uma breve explanação do trabalho do profissional de psicologia dentro das organizações. A partir deste pudemos conhecer as técnicas e ferramentas usadas por esse profissional, a fim de tornar o ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos. Os processos descritos ao longo do texto foram recrutamento, seleção, aplicação de testes, treinamento e pesquisa de clima organizacional.

Com relação ao recrutamento, podemos usar a definição de Fernandes, Oliveira e Silva (2006), que descreve como recrutamento um processo com um conjunto de procedimentos que visa a atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. Dessa forma, a busca dos candidatos é feita de acordo com os requisitos da vaga em aberto.

Sobre o processo de seleção podemos destacar como seu principal objetivo a identificação de candidatos que melhor atendam ao perfil de determinado cargo. Chiavenato (1988 *apud* FERNANDES; OLIVEIRA; SILVA, 2006) ressalta que é importante que a seleção de pessoas possua algum padrão ou critério para ter validade. Tal padrão é extraído a partir das características que o cargo a ser preenchido exige, sendo feita, então, uma comparação com os candidatos pretendentes à vaga.

Os testes psicológicos são de uso exclusivo dos psicólogos e se mostram uma importante ferramenta no processo de seleção, possibilitando um conhecimento mais profundo do candidato que está sendo avaliado. Para Marras (2016), os testes psicológicos são instrumentos que permitem ao psicólogo prospectar, mensurar e avaliar características específicas dos indivíduos.

Já as entrevistas são realizadas a fim de obter maiores informações sobre os candidatos às vagas, bem como investigar suas experiências profissionais. Segundo Pontes (1988), a entrevista busca averiguar o potencial e a motivação do candidato ao cargo. Além disso, é possível comparar as informações recolhidas nas entrevistas com aquelas fornecidas pelos testes.

Por fim, discorremos sobre a Pesquisa de Clima que, de acordo com Luz (2003), é uma ferramenta efetiva na busca dos problemas reais da gestão de Recursos Humanos, e também se mostra muito interessante na detecção de problemas futuros, em que a organização pode trabalhar para que eles não venham a ocorrer.

REFERÊNCIAS

BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 258-276, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06>. Acesso em: 1 dez. 2021.

CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. 542 p.

FERNANDES, A. M. de O.; OLIVEIRA, C. F. de; SILVA, M. O. da. **Psicologia e Relações Humanas no Trabalho**. Goiânia: Ab, 2006.

KRUMM, D. **Psicologia do trabalho: uma introdução à psicologia industrial/organizacional**. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. 5. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003. 160 p.

MARRAS, J. P. **Administração de recurso humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 352 p.

MINICUCCI, A. **Psicologia aplicada à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

MUCHINSKY, P. M. **Psicologia Organizacional**. São Paulo: Thomson, 2004. 509 p.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: LTR, 1988.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas Organizações**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. 642 p.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. 520 p.

ZANELLI, J. C. **O psicólogo nas organizações de trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2002.

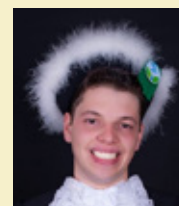
ARTIGOS

ENSINO DE CIÊNCIAS UTILIZANDO JOGOS LÚDICOS NOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL

Autor:

Felipe Luís Saggin

Licenciado em Ciências Biológicas (IFFAR) - Campus Santo Augusto. Especialista em Metodologia de Ensino de Ciências Biológicas – UNIASSELVI. Especialista em Educação Infantil e Anos Iniciais – UNIASSELVI. Mestrando em Educação com ênfase em Tecnologias Emergentes para Educação – MUST University. E-mail: sagginfelipe@gmail.com.



Resumo: A partir dos estudos relacionados ao ensino de ciências, foram realizadas análises em torno das metodologias utilizadas no Ensino Fundamental nas séries iniciais para a regência de aulas, constatando a necessidade de se utilizar jogos lúdicos para complementar a aprendizagem e engajar os alunos com o processo de aprendizagem. Partindo desse pressuposto e dos estudos realizados, essa metodologia foi posta em prática nas aulas do 5º ano do Ensino Fundamental. Mesmo que essa turma não tenha o currículo estruturado por disciplinas, mas por atividades, a professora faz essa separação, o que possibilitou que este estudo pudesse se concretizar na referida turma. Tendo como objetivo o levantamento dos resultados sobre a aprendizagem e a receptividade dos alunos com os jogos lúdicos, desenvolveu-se alguns jogos sobre um determinado conteúdo de ciências que foram distribuídos aos alunos, podendo se chegar ao levantamento dos resultados para a consolidação pesquisa.

Palavras-chave: Ensino de ciências. Jogos lúdicos. Anos iniciais.

INTRODUÇÃO

Ao refletirmos sobre o ensino de ciências, são trazidos à tona muitos questionamentos, principalmente sobre como ensinar essa matéria, que é muito complexa, porém com diversas metodologias para ensinar. Além disso, também são necessárias reflexões acerca de como os alunos aprendem e se relacionam com os conteúdos (RESES, 2010)

Partindo do pressuposto de que tanto os alunos quanto os professores estão exaustos das aulas que ocorrem somente utilizando a lousa e os cadernos, sem metodologias diversificadas, com a ideia de que os jogos promovem o engajamento dos alunos com as aulas, foi proposta uma metodologia utilizando jogos lúdicos para o ensino de dois conteúdos extremamente relevantes da disciplina de ciências do 5º ano do Ensino Fundamental. “Neste sentido, é necessário que o professor leve a sério os jogos, utilizando-os como instrumento eficaz de aprendizagem, para estimular o interesse do aluno, através de sua experiência pessoal e social” (LOPES *et al.*, 2015, p. 5).

Os professores, estando munidos de metodologias diversificadas para propor aos alunos, promoverão o engajamento, bem como um processo de aprendizagem mais leve e completo. Em consonância, Guarates (2012, p. 9) afirma que:

é fundamental que o jogo esteja dentro das escolas como conteúdo, colaborando sempre para que a criança aprenda de forma mais interessante, pois por meio dele podemos ensinar qualquer conteúdo de uma forma prazerosa, fazendo com que as crianças tenham sempre vontade de continuar aprendendo.

Essa prática deve ocorrer em distinção daquele processo em que os alunos anotam em seu caderno aquilo que é escrito na lousa e depois realizam atividades propostas, tarefa exaustiva em que não se tem noção dos resultados qualitativos e quantitativos obtidos, pois além do ensino ser tradicional, as avaliações ocorrem de maneira tradicional, com provas em que os alunos são obrigados a decorar os conteúdos ao invés de entendê-los e aprendê-los. “O uso de novas metodologias motiva a aprendizagem dos alunos e as atividades lúdicas

são meios auxiliares que despertam o interesse pelos conteúdos conceituais” (VIVIANI; COSTA, 2010, p. 97).

Tendo em vista a superação deste ensino tradicional, o professor deve reestruturar as práticas pedagógicas, na maioria das vezes partindo da observação das problemáticas das aulas e fortalecendo algo que pode ser chamado de contrato pedagógico, ou seja, um contrato entre o professor, a turma e as condutas pedagógicas que serão tomadas (VIVIANI; COSTA, 2010)

A pesquisa deu-se em torno de uma parceria estabelecida com a professora da turma em questão que aceitou aplicar os jogos em suas aulas, bem como intermediar a pesquisa, pois os alunos estavam participando das aulas de forma remota, devido ao distanciamento social causado pela pandemia da Covid-19, e somente ela tinha contato com a turma. Os jogos foram preparados de forma especial e cautelosa para que cada aluno pudesse retirar na escola, sem se expor aos riscos de contaminação e ainda se divertir jogando e aprendendo.

Os pais dos alunos se dirigiam até a escola para retirar as atividades de cada semana impressa, sendo assim, os jogos eram entregues para eles juntamente às folhas de atividades. Além disso, por serem três opções de jogos, os pais podiam escolher entre cruzadinha, jogo da memória ou quebra-cabeça, de acordo com aquilo que o seu filho mais jogava em casa.

Os resultados obtidos foram conclusivos e tornaram a prática ainda mais propensa a ser realizada nas aulas, pois além de ser fácil de produzir os jogos, ainda foram obtidos resultados satisfatórios, sendo que não somente os alunos gostaram, como também seus familiares que jogaram com eles e as demais professoras da escola, que até sugeriram que mais jogos do tipo fossem produzidos e adaptados com os conteúdos passados para as suas turmas. “Os jogos podem ser ferramentas instrucionais eficientes, pois eles divertem enquanto motivam, facilitam o aprendizado e aumentam a capacidade de retenção do que foi ensinado, exercitando as funções mentais e intelectuais da criança” (FERNANDES, 2010, p. 12).

A metodologia utilizada para o desenvolvimento do trabalho compreende a pesquisa realizada na turma a partir dos jogos, um estudo sobre os conteúdos que estavam sendo trabalhados e um olhar para as abordagens dos conteúdos na apostila utilizada pela turma, bem como as ferramentas utilizadas para a produção dos jogos e referenciais bibliográficos que abordam a temática.

DESENVOLVIMENTO

Atualmente, os sistemas educacionais estão fugindo do ensino tradicional, que está um tanto quanto ultrapassado, além de tornar as aulas desmotivadoras, com metodologias que competem ao professor apenas escrever os conteúdos na lousa e os alunos copiar em seu caderno, realizando os exercícios propostos, na maioria das vezes sem compreender o conteúdo e apenas o decorando para as avaliações. Para complementar, Viviani e Costa (2010, p. 97) delegam que “Para o sucesso das aulas, é necessário variar as técnicas e as atividades de acordo com os conteúdos, alternando sempre que possível, pois um estudo exclusivamente livresco deixa enorme lacuna na formação dos estudantes [...]”.

Partindo dessa problemática e também como forma de apresentar aos alunos do 5º ano uma nova metodologia para aprender os conteúdos da disciplina de ciências no Ensino Fundamental, foram desenvolvidos jogos (figura 1) de quebra-cabeça, cruzadinha e memória para que os alunos aprendessem os movimentos da terra e os planetas do sistema solar de uma forma prazerosa e divertida, sem desgastá-los.

Figura 1. Jogos desenvolvidos e aluna jogando.



Fonte: O autor (2022)

Os jogos foram desenvolvidos utilizando materiais como: folhas de ofício; papel-cartão para o quebra-cabeças, por ser mais firme e, portanto, auxiliar no encaixe das peças; papel *contact* transparente; uma imagem, que pode ser criada ou extraída de diversas fontes, neste caso, foi extraída da internet; e *softwares* de desenvolvimento de jogos lúdicos, que são encontrados facilmente nos buscadores da internet. Além disso, após a produção dos jogos no computador, esses materiais foram impressos, recortados e envolvidos, no caso do jogo da memória e do quebra-cabeças, por papel *contact*, *objetivando conservar o jogo por mais tempo e higienizar as peças pela possibilidade de os alunos retornarem para as aulas presenciais.*

Estando a internet, os computadores e a tecnologia inserida fortemente na educação, atualmente, se torna ainda mais fácil e indispensável a sua utilização para novas propostas metodológicas. Para Reses (2010, p. 75), “Tecnologia e conhecimento integram-se para produzir novos conhecimentos que permitam compreender problemas atuais, desenvolver projetos alternativos e construir a cidadania”.

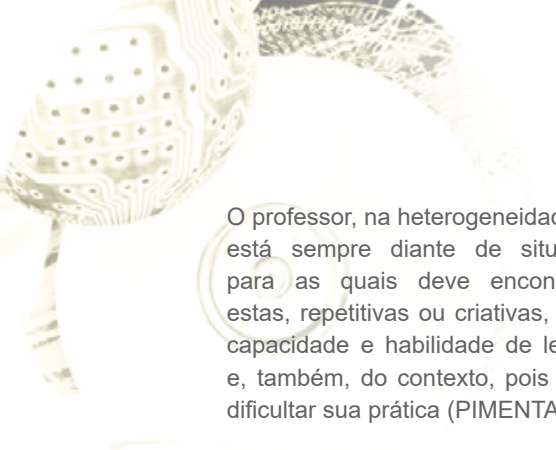
Com o intuito de manter a segurança dos alunos devido à pandemia e por estarem frequentando apenas aulas remotas, foi solicitado pela professora responsável pela turma que os pais visitassem a escola para escolher retirar um dos jogos, dentre as três opções, que foram entregues dentro de plásticos fechados que facilitam a higienização com álcool líquido, evitando o contágio pelo novo coronavírus (Covid-19).

A pandemia do coronavírus trouxe muitas mudanças, principalmente no contexto educacional, em que os professores tiveram que se reinventar para possibilitar que os processos de ensino e aprendizagem ocorressem, principalmente porque muitos não apresentam conhecimento suficiente sobre as tecnologias da informação e comunicação, tendo assim que aprender para poder ensinar. É notável e preocupante a falta de incentivos para formação continuada de professores, que poderia se dar entorno dessas questões, possibilitando aprimorar os conhecimentos das tecnologias da informação e comunicação. Imbernón (2001, p. 48) discorre que:

A formação terá como base uma reflexão dos sujeitos sobre sua prática docente, de modo a permitir que examinem suas teorias implícitas, seus esquemas de funcionamento, suas atitudes etc., realizando um processo constante de autoavaliação que oriente seu trabalho. A orientação para esse processo de reflexão exige uma proposta crítica da intervenção educativa, uma análise da prática do ponto de vista dos pressupostos ideológicos e comportamentais subjacentes.

Os professores, atualmente, devem buscar aprimorar seus conhecimentos, seja por meio de cursos básicos, de aperfeiçoamento, especialização, mestrado ou doutorado. Contudo, devido à pluralidade educacional, nem sempre é possível e nem sempre se tem o incentivo necessário, ficando a critério dos professores buscar a atualização dos conhecimentos.

Ao refletir sobre esse problema, constatou-se a necessidade de inserção de componentes curriculares ligados à Informática nos currículos das licenciaturas, principalmente porque os bacharéis e tecnólogos realizam as disciplinas, e o professor, que atualmente encontra-se extremamente em contato com esta área, é impossibilitado de cursar esse componente tão necessário como qualquer outra disciplina. Na escola em questão, apenas as professoras de terceiro ao quinto ano estavam realizando aulas via Google Meet, o que mostra que a falta de conhecimento sobre as ferramentas da informática é algo preocupante em pleno auge da tecnologia.



O professor, na heterogeneidade de seu trabalho, está sempre diante de situações complexas para as quais deve encontrar respostas, e estas, repetitivas ou criativas, dependem de sua capacidade e habilidade de leitura da realidade e, também, do contexto, pois pode facilitar e/ou dificultar sua prática (PIMENTA, 2008, p. 46).

Foi solicitado que os pais enviassem fotografias dos alunos realizando a atividade e um feedback sobre os jogos, que poderia ser retornado via mensagem de texto ou áudio no próprio *WhatsApp*, plataforma pela qual a turma, os familiares e a professora estavam interagindo. Esse feedback só veio após algumas semanas da produção e entrega dos jogos, quando as aulas retornaram de forma presencial, após a professora regente da turma questionar os alunos sobre o que haviam achado e se tinha sido possível jogar e compreender os conteúdos a partir da prática.

Os relatos foram positivos, entretanto, os alunos acharam os jogos fáceis e consideraram a cruzadinha um pouco confusa, sendo assim, a professora retomou-os em sala de aula, ou seja, de forma presencial, possibilitando uma maior interação e um maior aprendizado.

Sendo o conteúdo de astronomia um tanto quanto complicado de se ensinar para uma turma de quinto ano e por apresentar diversos conceitos e informações, os jogos facilitaram o aprendizado dos alunos, que liam a apostila, faziam as atividades propostas pela professora e em seguida utilizavam os jogos como objeto de aprendizagem para fixação do conteúdo.

Outra possibilidade seria a produção dos jogos em meio eletrônico, para que os alunos pudessem ir até o laboratório de informática para jogá-los, sendo esta outra prática extremamente relevante e que traria resultados satisfatórios, pois dificilmente um aluno do 5º ano do Ensino Fundamental não gostará de utilizar um computador ou até mesmo um *smartphone*, caso a proposta expandisse para esse dispositivo. Conforme aponta Fernandes (2010, p. 13): “Um dos interesses das crianças modernas são os jogos digitais, que invadem o nosso dia a dia, e eles são das mais diversas formas e com as mais diferentes finalidades e propostas de entretenimento”.

Após o retorno dos quatorze alunos às aulas presenciais, nas segundas-feiras, durante o período da tarde, os alunos passaram a ter aulas de informática. Além disso, ganharam uma estagiária para essas aulas. A estagiária é aluna do curso de Licenciatura em Computação e possibilitou aos alunos o aprendizado sobre o desenvolvimento de jogos utilizando a ferramenta *Scratch*, uma outra possibilidade que poderia e deveria ser aplicada em sala de aula como ferramenta de apoio ao desenvolvimento de objetos de aprendizagens para utilização nas aulas dos diferentes componentes curriculares. Conforme conceitua Oliveira *et al.* (2014, p. 4):

Scratch é uma linguagem gráfica de programação que foi desenvolvida no Instituto de Tecnologia de Massachusetts (do Inglês, Massachusetts Institute of Technology, MIT), inspirada nos princípios construtivistas da linguagem Logo. Seu objetivo é auxiliar a aprendizagem de programação de maneira lúdica e criativa, podendo ser usado por crianças desde 8 anos de idade e pessoas que não possuem nenhum conhecimento de programação.

A partir de um diálogo com a estagiária sobre o andamento das aulas, ela enfatizou que os alunos tiveram os quatro períodos de aula de uma determinada tarde somente para explorar o ambiente *Scratch* e que os jogos por eles desenvolvidos foram incríveis e fascinantes. Cabe refletir sobre tamanha importância não somente da disciplina nos cursos de Licenciatura, mas também na educação básica, pois instiga os alunos a construir conhecimento.

O ambiente *Scratch* permite que sejam criadas animações, jogos e histórias interativas tanto com personagens presentes nele quanto com qualquer imagem que queira utilizar. Desse modo, são estimuladas a criatividade e a imaginação, não tratando o aprendiz apenas como usuário do software. As atividades são desenvolvidas a partir de blocos que se encaixam e são divididos em 8 categorias: Movimento, Aparência, Som, Caneta, Sensores, Controle, Operadores e Variáveis (OLIVEIRA *et al.*, 2014, p. 4).

Talvez os jogos aplicados na turma, por não serem eletrônicos, não foram tão interessantes para os alunos. No entanto, aqueles desenvolvidos no computador, mesmo que tivessem que passar

por um longo processo de programação e desenvolvimento, promoveram um maior engajamento da turma e também um maior interesse.

Em primeiro lugar, esse tipo de educação permite o desenvolvimento de diversas capacidades que contribuem para melhorar o raciocínio lógico dos estudantes. Programar envolve a habilidade de desenvolver uma solução para um problema, que se for grande demandará o exercício de outras habilidades, como dividir o problema em subproblemas e criar uma solução central. Além disso, mais aproximação com essa área pode gerar uma influência importante para a escolha das carreiras dos adolescentes, que por vezes é realizada com base em informações imprecisas, o que os levam à frustração e, conseqüentemente, à evasão dos cursos superiores (SCAICO *et al.*, 2013, p. 1).

Atualmente, ao analisar o perfil da turma, percebe-se que a metodologia para aplicar os jogos poderia ter sido outra, poderia ter se utilizado ambientações on-line, até mesmo o próprio *Scratch* e aulas no Google Meet, pois a geração alpha (nascidos a partir de 2010) se interessa muito mais pelas ferramentas tecnológicas do que pelo tradicional papel, lápis ou borracha.

CONCLUSÃO

A partir da pesquisa, constatou-se o quão positivas e receptivas são as aulas em que se utiliza os jogos ou metodologias diversificadas para a abordagem dos conteúdos. Aquele conteúdo complicado de compreender ou talvez até chato se torna interessante quando atrelado a uma aula com metodologia diferenciada, promovendo um maior engajamento dos alunos com a aula. Seria muito importante ter no currículo de todos os cursos de formação de professores disciplinas relacionadas a essa temática, para que cada professor soubesse ao menos o básico da construção dessas ferramentas de apoio as suas aulas, para possibilitar aos alunos que aprendam ao mesmo tempo em que se divertem.

A ideia futura é da ampliação desses jogos para as demais turmas, como solicitado pelas professoras, e talvez a produção dos jogos com os

conteúdos trabalhados nos anos finais e em outras disciplinas, pois é uma modalidade que não possui uma faixa etária e nem um conteúdo definido para se aplicar, promovendo o aprendizado e o interesse de todos os alunos.

REFERÊNCIAS

FERNANDES, N. A. **Uso de jogos educacionais no processo de ensino e de aprendizagem.**

2010. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/141470/000990988.pdf?sequence=1>. Acesso em: 15 jul. 2021.

GUARATES, L. **Os jogos aplicados ao ensino fundamental nos anos iniciais.**

Porto Velho: UNB, 2021. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/4579/1/2012_LucianoFreitasGuarates.pdf. Acesso em: 15 jul. 2021.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional: formar-se para a mudança e a incerteza.** São Paulo: Cortez, 2001.

LOPES, S. R.; PAULA, M.; REIFUR, S.; SILVA, E. N.; SILVA, N. C. A seriedade dos jogos lúdicos e matemáticos no desenvolvimento cognitivo nos anos iniciais do ensino fundamental.

Revista Científica Semana Acadêmica, Fortaleza, n. 76, nov. 2015. Disponível em: <https://semanaacademica.com.br/artigo/seriedade-dos-jogos-ludicos-e-matematicos-no-desenvolvimento-cognitivo-nos-anos-iniciais-do>. Acesso em: 17 jul. 2021.

OLIVEIRA, M. L. S.; SOUZA, A. A.; BARBOSA, A. F.; BARREIROS, E. F. S. **Ensino de lógica de programação no ensino fundamental utilizando o Scratch: um relato de experiência.** In: CONGRESSO DA SOCIEDADE BRASILEIRA DE COMPUTAÇÃO, 34., 2014, Garanhuns. **Anais** [...] Garanhuns: Universidade de Pernambuco, 2014. p. 1525-1534. Disponível em: <https://sol.sbc.org.br/index.php/wei/article/download/10978/10848>. Acesso em: 5 dez. 2021

PIMENTA, S. G (org.). **Saberes pedagógicos e atividade docente.** São Paulo: Cortez, 2008.

RESES, G. L. N. **Didática e avaliação no Ensino de Ciências Biológicas**. Indaial: UNIASSELVI, 2010.

SCAICO, P. D.; AZEVEDO, S.; ALENCAR, Y.; LIMA, A. A.; PAIVA, L. F.; MENDES, J. P.; SILVA, J. B. B.; RAPOSO, E. H.; SCAICO, A. **Ensino de Programação no Ensino Médio: uma abordagem orientada ao design com a linguagem Scratch**. *Revista Brasileira de Informática na educação*, v. 21, n. 2, 2013. Disponível em: <http://ojs.sector3.com.br/index.php/rbie/article/view/2364/2132>. Acesso em: 15 dez. 2021.

VIVIANI, D.; COSTA, A. **Práticas de Ensino de Ciências Biológicas**. Indaial: UNIASSELVI, 2010.

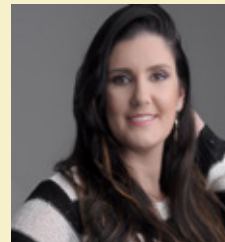
ARTIGOS

ASPECTOS PEDAGÓGICOS NA FORMAÇÃO DO PROFESSOR NA ÁREA DE CONHECIMENTO DE NUTRIÇÃO

Autora:

Samara Marques dos Reis

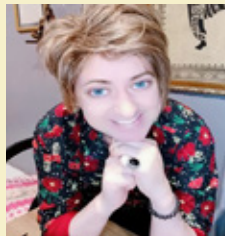
Bacharel em Nutrição (UFN).
Especialização em Gestão e Tutoria;
Docência do Ensino Superior
(UNIASSELVI). Mestra em Bioquímica
(UNIPAMPA). Doutoranda em Genética
e Biologia Molecular (UFRGS). Contato:
nutrisamaramdr@gmail.com.



Autor:

Rodrigo Dalosto Smolareck

Licenciado em Pedagogia (URI).
Licenciado em Filosofia pela (FETEC).
Mestre em Políticas Públicas e gestão
Educativa (UFSM). Doutor em
Psicanálise e Educação (IOP).
Departamento de Ciências Humanas.
Contato: rodrigo.dialogos@gmail.com.



Resumo: O profissional Nutricionista tem como principal função ser capaz de atuar a partir de princípios éticos, em áreas nas quais a alimentação e a nutrição se apresentam como fundamentais para a promoção e recuperação da saúde, contribuindo para a melhoria ou manutenção da qualidade de vida. Este trabalho tem como metodologia uma revisão bibliográfica, de cunho qualitativo, acerca do tema principal Gestão e Tutoria, com o objetivo de analisar os aspectos pedagógicos na formação do professor na área de conhecimento de nutrição. Com as pesquisas feitas em sites como Google Acadêmico, SciELO, entre outros, percebeu-se a importância de buscar formas inovadoras para trabalhar-se em sala de aula, principalmente por alunos bacharéis, que não tiveram acesso a conteúdos didáticos durante a faculdade, e que buscam trabalhar construindo conteúdos com alunos em salas de aula.

Palavras-chave: Nutrição. Gestão. Tutoria. Formação. Professores.

INTRODUÇÃO

A construção da formação do profissional Nutricionista tem como principal função entregar à sociedade um profissional de saúde capaz de atuar a partir de princípios éticos, em áreas nas quais a alimentação e a nutrição se apresentam como fundamentais para a promoção e recuperação da saúde, contribuindo para a melhoria ou manutenção da qualidade de vida.

O curso de Nutrição tem uma vertente interdisciplinar, pois ele forma discentes aptos para prevenção, promoção e proteção da saúde. De acordo com o Art. 3º da Resolução CNE/CES nº 5, de 7 de novembro de 2001, o curso de graduação em Nutrição tem como perfil:

I – Nutricionista, com formação generalista,

humanista e crítica, capacitado a atuar, visando à segurança alimentar e à atenção dietética, em todas as áreas do conhecimento em que alimentação e nutrição se apresentem fundamentais para a promoção, manutenção e recuperação da saúde e para a prevenção de doenças de indivíduos ou grupos populacionais, contribuindo para a melhoria da qualidade de vida, pautado em princípios éticos, com reflexão sobre a realidade econômica, política, social e cultural;

II- Nutricionista com Licenciatura em Nutrição capacitado para atuar na Educação Básica e na Educação Profissional em Nutrição (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2001, s. p.).

De acordo com o Conselho Nacional de Educação, observa-se que o principal objetivo é a proteção, manutenção e recuperação da saúde, prevenindo assim doenças em indivíduos. Esta premissa também abarca a prática docente no campo da nu-

trição, visto que os espaços formativos são um momento privilegiado de produção de conhecimentos. Ainda observando a Resolução CNE/CES nº 5, o artigo nº 4 traz que o profissional de nutrição deve ser dotado dos conhecimentos requeridos para o exercício de competências e habilidades, como:

VI - Educação permanente: os profissionais devem ser capazes de aprender continuamente, tanto na sua formação quanto na sua prática. Desta forma, os profissionais de saúde devem aprender a aprender e ter responsabilidade e compromisso com a sua educação e o treinamento/estágios das futuras gerações de profissionais, mas proporcionando condições para que haja benefício mútuo entre os futuros profissionais e os profissionais dos serviços, inclusive, estimulando e desenvolvendo a mobilidade acadêmico/profissional, a formação e a cooperação através de redes nacionais e internacionais (CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO, 2001, s. p.).

O profissional deve estar aberto a aprendizados novos, a momentos de trocas e de construção. A cada dia torna-se mais importante um profissional apto a atuar na sociedade, em um contexto de mudanças, mas que esteja preparado para atuar dentro da realidade de cada um, seguindo os aspectos sociais, políticos e culturais. Para Costa (2009), as modificações no mundo do trabalho têm exigido do nutricionista novos atributos profissionais, dentre eles criatividade, autonomia na busca do conhecimento e capacidade de liderança.

Para Silva e Pinto (2019), com a implementação do Sistema Único de Saúde no Brasil, ocorreu a reconfiguração de novas práticas de saúde na perspectiva de reorientação do modelo de atenção hegemônico e de superação dos desafios em modelos de formação profissional. Ceccim e Feuerwerker (2007) relatam que a integralidade pode ser tomada como eixo para apoiar as mudanças na formação de profissionais da saúde e implicar uma compreensão ampliada da saúde.

Nos dias atuais, a educação é questionada com relação à capacidade de formar profissionais críticos e reflexivos. Nesse sentido, para Cardoso, Silva e Passos (2014), na educação em saúde, na qual se insere a formação de nutricionistas, o questionamento recai sobre a metodologia de ensino aplicada, que está relacionada diretamente com

a formação docente:

Um dos fatores essenciais para o aperfeiçoamento da docência em Nutrição é o conhecimento pautado em experiências e vivências docentes. Mesmo porque a necessidade de o professor universitário conhecer didática, psicologia da aprendizagem, planejamento de currículos – enfim, tudo o que se relaciona com o processo ensino-aprendizagem – é pouco discutida nas universidades (CARDOSO; SILVA; PASSOS, 2014, p. 18).

Para ser professor não basta apenas dominar o conteúdo, é preciso achar métodos e maneiras de construir esse conhecimento com os discentes. Com isso, percebe-se a importância da formação didático-pedagógica. Para Abensur, Carvalho e Moreno (2015), para ensinar, o domínio do conhecimento específico é condição necessária, mas não suficiente; para exercer a docência exige-se múltiplos saberes. O desenvolvimento do docente universitário na área da saúde exige preparação numa perspectiva teórica e prática, que possibilite uma reflexão ampliada sobre o contexto e a realidade das políticas da saúde e da educação superior no país (ABENSUR, CARVALHO; MORENO, 2015).

Ser Professor é uma das profissões mais complexas. De acordo com Vasconcellos (2000), implica em propiciar a apropriação crítica e significativa do conhecimento construído historicamente como mediação para formação de uma consciência cidadã e uma sociedade digna.

Este projeto tem como objetivo analisar os aspectos pedagógicos na formação do professor na área de conhecimento da Nutrição, descrever os aspectos pedagógicos na formação do professor nutricionista, analisar os desafios pedagógicos do professor na área do conhecimento de Nutrição e relacionar a gestão, tutoria e desafios pedagógicos.

FORMAÇÃO DO PROFESSOR NUTRICIONISTA

Ser professor não é apenas ser capaz de ensinar, mas ser capaz de promover investigações, absorver e construir resultados. De acordo com Silva e Pinto (2019), nas últimas décadas, o ensino em saúde vem passando por transformações decorrentes da busca de modelos de formação que deem conta das necessidades sociais e que sejam coerentes com as mudanças no mundo e políticas vigentes. Vendo isso, torna-se importante a busca por novos modelos e práticas docentes.

A inquietação da vivência neste cenário leva à reflexão sobre as dinâmicas de ensino, sobre o papel do professor na formação de profissionais e sobre as práticas pedagógicas utilizadas. Essa inquietação é necessária para o desenvolvimento do ser professor, de buscar maneiras de trazer os conteúdos para a realidade dos alunos, unindo modelos e práticas que deixem a aula mais interativa.

Contudo, sabe-se que há muitos professores que não possuem essa inquietação, que estão acomodados, mantendo-se em técnicas tradicionais por medo de mudar. Costa (2009) traz um relato em que os professores, muitas vezes, mostram-se resistente às modificações, e continuam a ensinar como sabem, evitando as novas metodologias de ensino-aprendizagem, uma vez que estão presos a matrizes formativas que, por vezes, não permitem deslocamentos conceituais.

Evoluindo por esta dinâmica, é preciso que se atenha à ideia de que como professores críticos, somos aventureiros responsáveis, predispostos à mudança (FREIRE, 1996). Nos dias atuais, os avanços tecnológicos e científicos têm exercido influência direta sobre as transformações de acesso ao conhecimento.

Esses avanços têm ocasionado alterações em diversos segmentos educativos e sociais que integram as políticas educacionais, metodologias de ensino, variedade de produção científica e o uso de tecnologias como recurso pedagógico. Uma das principais dificuldades de muitos profissionais da educação é a formação docente, principalmente relacionadas a profissionais oriundos de cursos

de bacharelado, que não tiveram formação para a atividade docente. São estes profissionais que, embora não possuam uma preparação didático-pedagógica necessária à profissão, conseguem atuar e permanecer nessa carreira (OLIVEIRA; SILVA, 2012).

Almeida (2012) explana que as Instituições de Ensino Superior têm função principal no que se refere à qualificação docente, a partir de políticas de formação continuada e da inclusão de critérios de seleção docente que focalizem os conhecimentos e habilidades. É importante conhecer o interesse dos professores em renovarem seus métodos de ensino para o meio da formação continuada.

Kopruszynski e Vechia (2011) relatam que pesquisar as práticas pedagógicas dos nutricionistas que atuam na docência possibilita a reflexão e preocupação com uma prática que venha a atender às exigências da modernidade. Demo (2000) alerta que a modernidade traz, sem dúvida, como prioridade, a exigência de atualização, pelo menos no sentido de percebermos onde estamos e para onde vamos.

Para Kopruszynski e Vechia (2011), a necessidade de capacitar o profissional para aprender a aprender e aprender-fazendo deve permitir, ao longo da vida, uma educação permanente. A prática da profissão deve ser exercida sob bases científicas e evidências válidas, e certamente com a percepção de que cada indivíduo possui características próprias, que exigem uma conduta profissional-ético-humanística responsável (KOPRUSZYNSKI; VECHIA, 2011).

DESAFIOS PEDAGÓGICOS

No curso de graduação em Nutrição, não são trabalhadas disciplinas que desenvolvam o profissional para a docência. Assim, os próprios docentes devem buscar adquirir conhecimentos e habilidades relacionados à docência para melhorar sua formação. A falta dessa formação leva à percepção de que os discentes que pretendem seguir a carreira dentro da docência reproduzirão os modelos observados pelos professores, sendo considera-

dos bons ou ruins. Para Canuto e Batista (2009), é necessário redimensionar o aprendizado da docência, refletindo sobre a própria experiência.

Segundo Cardoso, Silva e Passos (2014), são poucos os estudantes que procuram formação específica para exercer a docência; muitas vezes eles atuam na docência por serem bons profissionais ou por serem excelentes pesquisadores. Mesmo estas sendo características de extrema importância, não se tornam suficientes para garantir que o profissional seja um professor de qualidade, tampouco que tenha a certeza de uma aprendizagem significativa pelos discentes.

Entende-se que o conhecimento adquirido por meio da experiência e da vivência é fundamental para a formação de novos docentes, é o dinâmico movimento dos saberes da experiência (STERNER *et al.*, 2005). Assim, percebe-se que todas as experiências trazidas pelo profissional são fundamentais para sua formação como professor.

A formação profissional em saúde exige diálogo com as práticas pedagógicas, buscando que o docente estruture cenários de aprendizagem significativos e problematizadores. Batista e Batista (2005) dizem que a relação entre a prática e a formação docente constitui-se como um importante desafio para o ensino superior em saúde. Para Motta e Ribeiro (2013), a docência em saúde é entendida como uma prática social complexa e interdisciplinar, que exige competências para a ação.

Outro desafio de grande importância para profissionais que seguem na docência é a qualificação. Observando isso, Kopruszynski e Vechia relatam que:

Qualificação do professor deve caracterizar-se como uma necessidade de formação profissional consciente de sua responsabilidade histórica, que se traduza numa reflexão crítica da sociedade e também reflita na sua prática pedagógica, de agente transformador de realidades (KOPRUSZYNSKI; VECHIA, 2010, p. 28).

A Resolução CNE/CES 5/2001 aponta que o professor deve repensar sua concepção profissional, buscando desenvolvimento de habilidades e competências juntamente com uma formação acadêmica mais complexa e mais ampla. Como pro-

fessor deve-se repensar na educação, observando os pontos positivos e negativos da situação do ensino superior. Para Behrens (1996), quando se discute em todo o país a baixa qualidade de ensino, torna-se importante refletir sobre o desenvolvimento da docência nas universidades. A formação dos profissionais necessita de um projeto político-pedagógico coerente, integrado e articulado com os interesses da sociedade (KOPRUSZYNSKI; VECHIA, 2011).

Freire (1996) diz que educação não é apenas transmitir conhecimentos, mas criar possibilidades para sua construção. O professor tem o papel de pensar no seu aluno como um ser que já possui conhecimentos; os alunos não são folhas em branco esperando conteúdos, eles trazem bagagens com vivências que constituem o conhecimento junto com as teorias passadas por professores.

Da mesma forma, os professores buscam sempre mais, e não apenas distribuir conteúdo para pessoas. Para Vasconcelos (2000), o professor vai muito além do bom senso ou vocação, é uma gama de conhecimentos sistematizados em base científica, filosófica e tecnológica. É fundamental que o professor tenha um profundo conhecimento do que se propõe ensinar (CUNHA, 2001).

O ensino é guiado por grades curriculares rígidas com conteúdo e disciplinas distintas. O ensino dos alunos em cursos superiores ainda é muito compartimentalizado. Kopruszynski e Vechia (2010) acreditam que o ensino compartimentalizado tende a formar profissionais preparados para uma visão segmentada do paciente, com ênfase nas doenças, e não os capacitam para atuarem como promotores da saúde integral.

Muitas vezes não há diálogo entre docentes de uma mesma instituição, profissionais que poderiam unir as disciplinas para fazerem um trabalho mais interdisciplinar. De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (1996), deve-se assegurar maior flexibilidade na organização de cursos e carreiras, atendendo à crescente heterogeneidade, tanto da formação prévia como das expectativas e dos interesses dos alunos.

GESTÃO E TUTORIA

Em um mundo globalizado, o Ensino a Distância vem como um facilitador para a disseminação da ciência. Mattar (2012) diz que o conhecimento, a aprendizagem e a cognição são construções sociais, expressas em ações de pessoas que interagem em comunidades. Veiga Simão e Flores (2008) defendem que a formação deve ser centrada na aprendizagem autorregulada do estudante. Espera-se que as instituições sejam capazes de analisar, acompanhar e prever as grandes questões sociais e econômicas, antecipando problemas e contribuindo com soluções (VEIGA SIMÃO; FLORES, 2008). A Educação a Distância veio facilitar e democratizar o ensino:

Uma nova proposta organizada de processo ensino-aprendizagem, na qual as barreiras tempo/espaço deixam de existir, favorecendo a flexibilidade, a interatividade, a sincronicidade e a adaptabilidade entre alunos, professores, conteúdos educacionais, e desses entre si (PIVA JÚNIOR, 2011, p. 18).

Cada aluno é único, por isso deve existir flexibilidade e sensibilidade. O papel do Tutor não é apenas enviar e-mail ou mensagens:

Um tutor é um professor que precisa dominar as ferramentas e plataformas que utiliza, conhecer diversas teorias de aprendizagem e comunicação, ser letrado em linguagens on-line e transitar por diferentes paradigmas educacionais (MATTAR, 2012, p. 175).

Tutorar significa cuidar, proteger, amparar, defender e assistir, buscando o acompanhamento próximo e a orientação sistemática de grupos de alunos. Assim como estar próximo dos alunos orientando-os não apenas em questões de conhecimento, mas auxiliando-os como pessoas. Deve-se enxergar a aprendizagem como um processo ativo, construtivo, cognitivo e significativo (BELTRAN, 1996).

Lázaro (2002) diz que o tutor tutela a formação, tanto humana como científica, de um estudante, acompanhando todos os processos de aprendizagem, e permitindo a percepção de seus pontos fracos e fortes. Para Geib *et al.* (2006), a experiência tutorial atual em alguns cursos brasileiros tem

evidenciado modalidades educativas que buscam facilitar e qualificar a aprendizagem dos alunos dentro das demandas de conhecimento do mundo globalizado, atentando para uma educação efetivamente problematizadora e voltada as múltiplas realidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante perceber a importância de buscar formas inovadoras de trabalhar em sala de aula. O profissional deve estar sempre aberto a novos aprendizados e à construção e trocas de conhecimentos. Atualmente, torna-se importante que esteja apto a atuar não só em sala de aula, mas na sociedade, em contextos de mudanças, lembrado que cada aluno é único, com realidades e vivências distintas. Não basta apenas dominar os conteúdos, mas criar e recriar métodos e maneiras para construir conteúdos com os discentes.

O curso de Nutrição não prepara o profissional para a docência, então espera-se que o próprio corra atrás para adquirir conhecimentos e habilidades. A falta dessa formação leva à percepção de que os discentes que pretendem seguir a carreira dentro da docência reproduzirão os modelos observados pelos professores, sendo considerados bons ou ruins.

Sabe-se da importância de se inspirar nos professores; o interesse pela docência e essa inspiração influenciam positivamente no processo de formação de novos docentes. O comprometimento e a dedicação ao ensino, um ótimo relacionamento professor/aluno e um ambiente de construção são fatores essenciais para uma aula significativa.

REFERÊNCIAS

ABENSUR, P. L. D.; CARVALHO, G. P. M. de.; MORENO, L. R. O processo de formação didático-pedagógico em saúde: aprendizagens percebidas na voz dos pós-graduandos. **ABCJ Health Science**, [s. l.], v. 40, n. 3, 2015. Disponível em: file:///C:/Users/01844524060/Downloads/789-Article%20Text-1656-2-10-20151221.pdf. Acesso em: 28 jul. 2022.

ALMEIDA, M. I. **Formação do professor do ensino superior: desafios e políticas institucionais.** 1. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

ALVEREZ, V.; LÁZARO, M. A. J. (coords). **Calidade de las universidades y orientación universitária.** Málaga: Ediciones Aljube, 2002.

BATISTA, N. A.; BATISTA, S. H. Docência universitária em saúde, formação e interdisciplinaridade. *In:* BATISTA, N. A.; BATISTA, S. H.; ABDALA, I. G. **Ensino em saúde: visitando conceitos e experiências.** São Paulo: Arte e Ciências, 2005.

BEHRENS, M. A. **Formação continuada e a prática pedagógica.** Curitiba: Champagnat, 1996.

BELTRAN, J. Concepto, desarrollo y tendencias actuales de la Psicología de la instrucción. *In:* BELTRAN, J.; GENOVARD, C. (eds). **Psicología de la instrucción: variables y procesos básicos.** v. 1. Madrid: Síntesis/Psicología, 1996.

CANUTO, A. M. M.; BATISTA, S. H. S. S. Concepções do processo de ensino/aprendizagem: um estudo com professores de medicina. **Revista Brasileira Médica**, [s. l.], v. 33, n. 4, 2009.

CARDOSO, C. G. L. do. V.; SILVA, G. J. V.; PASSOS, X. S. O papel dos docentes na formação de novos professores de nutrição. **Revista Brasileira de Ed. Médica**, Goiânia, v. 38, n. 3, 2014.

CECCIM, R. B.; FEUERWERKER, L. C. M. Mudanças na graduação das profissões de saúde sob o eixo da integralidade. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 5, p. 1400-1410, 2004.

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Câmara de Educação Superior. **Resolução CNE/CES 5/2001.** Diário Oficial da União. Brasília, 9 de novembro de 2001. Seção 1, p. 39. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CES05.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2022.

COSTA, N. M. da S. C. Formação pedagógica de professores de nutrição: uma omissão consentida. **Revista Nutrição**, [s. l.], v. 22, n. 1, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rn/a/JrB9J8QYnYbVT9VC4TcHLfm/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 28 jul. 2022.

CUNHA, M. I. **O bom professor e sua prática.** 11. ed. Campinas: Papyrus, 2001.

DEMO, P. **Desafios modernos da educação.** Petrópolis: Vozes, 2000.

FREIRE. P. **Pedagogia da Autonomia: saberes necessários à Prática Educativa.** São Paulo: Vozes, 1996.

GEIB, L. T. C. *et al.* A tutoria acadêmica no contexto histórico da educação. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 60, n. 2, 2007.

KOPRUSZYNSKI, C. P.; VECHIA, A. A prática pedagógica dos nutricionistas que atuam na docência: desafios e perspectivas de mudanças. **Quaestio**, Sorocaba, v. 13, 2010.

LÁZARO, M. A. J. Lá acción tutorial em lá función docente universitária. *In:* VICTOR

MATTAR, J. **Tutoria e interação em educação a distância.** São Paulo: Cengage Learning, 2012.

MOTTA, I. J.; RIBEIRO, V. M. B. Quem educa queer: a perspectiva de uma analítica queer aos processos de educação em saúde. **Ciência Saúde Coletânea**, [s. l.], v. 18, n. 6, 2013.

PIVA JÚNIOR, D. *et al.* **Ensino a distância na prática: planejamento, métodos e ambiente.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

OLIVEIRA, V. S. de; SILVA, R. F. Ser bacharel e professor: dilemas na formação de docentes para a educação profissional e ensino superior. **Holos - Revista de Educação, Ciência e Tecnologia do IFRN**, Rio Grande do Norte, v. 2, n. 28, p. 193- 205, 2012.

SILVA, V. O. da.; PINTO, I. C. de M. Produção científica sobre docência em saúde no Brasil. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 43, n. especial, 2019.

STEINERT, Y. *et al.* Faculty development for teaching and evaluation professionalism: from programme design to curriculum change. **Med Educ**, v. 39, n. 2, p. 127-36, 2005.

VASCONCELOS, M. L. M. C. **A formação do professor de ensino superior**. São Paulo: Pioneira, 2000.

VEIGA SIMÃO, A. M.; FLORES, M. A. Tutoria no ensino superior: concepções e práticas. **Revista Ciência da Educação**, [s. l.], n. 7, 2008.



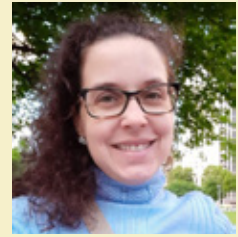
ARTIGOS

O USO ADEQUADO DA LÍNGUA PORTUGUESA NO ÂMBITO JURÍDICO E POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA O ENSINO SUPERIOR

Autora:

**Ana Paula de Oliveira
Adriano**

Graduação em Direito pela Universidade de Fortaleza, Especialização em Processo Civil pelo Centro Universitário Farias Brito, em Docência no Ensino Superior pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI) e MBA em Gestão Pública pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI). E-mail: anapaulaadriano@gmail.com



Resumo: O presente trabalho tem como principal objetivo analisar o desenvolvimento das habilidades de escrita dos profissionais da área do Direito e as possíveis intervenções no processo de formação desses futuros profissionais na universidade. Ainda que o domínio da Língua Portuguesa e a produção escrita sejam competências a serem desenvolvidas desde o início da vida escolar, é necessário reconhecer que persiste alguma deficiência em parte dos alunos egressos do ensino médio que chegam ao ensino superior. Encontramos artigos científicos que abordam o referido assunto e, no âmbito profissional, a Ordem dos Advogados do Brasil publicou uma obra de caráter educativo direcionada aos advogados. Durante o último período de formação antes do ingresso formal no mercado de trabalho, algumas medidas podem ser adotadas com o intuito de minimizar eventuais dificuldades e permitir que os alunos tenham aptidão de elaborar trabalhos na área jurídica, fazendo uso da comunicação escrita adequada.

Palavras-chave: Ensino jurídico. Domínio da Língua Portuguesa. Comunicação escrita.

INTRODUÇÃO

A ciência jurídica, ao disciplinar a vida das pessoas em sociedade, é construída através de diversos atos comunicativos e tem como principal instrumento a linguagem, seja escrita, falada ou através de outros sinais. Dessa forma, é imprescindível que o profissional do Direito faça o uso adequado da linguagem, tanto para compreender os mandamentos das normas e regras jurídicas quanto para defender suas teses jurídicas. A palavra escrita é o principal instrumento de trabalho do profissional do Direito. Entre os níveis de linguagem, a prática jurídica faz uso da linguagem na sua variante culta, caracterizada por um vocabulário específico e pelo uso das normas gramaticais, sendo também tal variante a mais utilizada nos meios científicos e acadêmicos (e que não se restringe ao meio jurídico). Assim, é de fundamental importância destacar a necessidade de que a comunicação seja eficiente, em razão da sua característica de permanência, principalmente com relação às ma-

nifestações escritas; bem como pela ausência de outros elementos, como gestos, posturas e expressões faciais, que possam auxiliar na composição do significado da mensagem na redação de petições, decisões etc.

Vale destacar também que a própria Língua Portuguesa é objeto de estudo científico, devendo ser a gramática considerada como elemento desse estudo. É necessário esclarecer que não se trata de uma defesa da linguagem rebuscada e do uso de termos arcaicos e incompreensíveis, mas de uma escrita correta, clara, objetiva, com o uso adequado das regras gramaticais. Historicamente, sabe-se que o Brasil não investiu em políticas públicas de inclusão educacional, principalmente de incentivo à leitura, que poderia contribuir para a construção de um vocabulário mais variado, sendo isso uma preocupação dos educadores desde as séries iniciais de estudo. Observando o atual momento histórico, que converge para uma situação de maior informalidade nas comunicações, cada vez mais influenciada pela instantaneidade das re-

des sociais, é importante reconhecer o uso da variante culta da Língua Portuguesa para os textos jurídicos.

É possível encontrar artigos científicos que abordam a temática investigada no presente trabalho, porque as dificuldades dos operadores de Direito na produção escrita já foram observadas por outros pesquisadores. A Ordem dos Advogados do Brasil, através de seu Conselho Federal, publicou uma obra educativa direcionada especificamente ao aperfeiçoamento dos conhecimentos dos operadores do Direito, para um melhor uso e compreensão da Língua Portuguesa. Algumas universidades identificaram sua função de auxiliar o Estado na universalização do ensino e implantaram medidas corretivas para melhor preparar seus alunos para o mercado de trabalho, quando houver necessidade de usar a variedade culta da Língua para fins comunicativos.

DESENVOLVIMENTO

Além do conhecimento técnico, específico de cada área de trabalho, as pessoas precisam se comunicar de maneira precisa e objetiva, em todos os setores de atividades. Por ser uma importante forma de comunicação na sociedade em que vivemos, o conhecimento de Língua Portuguesa é imprescindível em qualquer área profissional, uma vez que é o idioma oficial do país e a principal língua de comunicação nos meios sociais. As habilidades humanas envolvidas no processo de comunicação são a escuta, a fala, a leitura e a escrita. A relação existente entre as duas últimas habilidades (leitura e escrita) é bastante intrínseca, considerando que a leitura auxilia no processo de escrita. Ao produzir um texto escrito, há a necessidade de um vocabulário anterior que, na maioria das vezes, é fomentado pela leitura.

Como explica Márcia Loch (2010, p. 60):

[...] não basta ter o conhecimento da escrita, se não tiver a dimensão do letramento, ou seja, não basta saber escrever se não compreender o uso da cultura escrita. A escrita tem um uso e valor social, possui diversas manifestações e utilidades e sua aquisição deve possibilitar a integração e

a participação ativa na cultura escrita, ou seja, o conhecimento da escrita deve estar associado a habilidades e competências.

Sabe-se que, em todo o processo de formação dos alunos brasileiros, há uma deficiência histórica no desenvolvimento das habilidades relacionadas à Língua Portuguesa e que os alunos ingressam no ensino superior ainda com um déficit com relação a esse conhecimento. Tais deficiências podem decorrer de várias condições no ensino escolar, como pouco volume de leitura, dificuldades de escrita e interpretação textual. Temos ainda a difusão e o uso excessivo de redes sociais, em que o intuito de comunicação é bem distinto do uso da linguagem em ambientes profissionais, mas que acabam por influenciar negativamente no desenvolvimento das habilidades de comunicação, sendo necessário não perder de vista tal distinção para fins de adequação. Atualmente, fala-se muito, escreve-se pouco, lê-se menos ainda.

Cumprido delimitar a intenção do presente trabalho quanto à preocupação não ser dirigida aos termos técnicos ou à linguagem rebuscada, muitas vezes difundida na prática jurídica. Não há que se defender o uso de termos pouco compreensíveis ou até mesmo arcaicos, mas o uso da variedade culta da língua por se tratar de uma situação de comunicação formal. Independentemente da área profissional, ressalta-se a importância do domínio da Língua Portuguesa para situações formais de comunicação.

Ademais, o uso da linguagem também é exigido no processo de aprendizagem para capacitação, seja qual for a área de estudo, acadêmico ou profissionalizante. O domínio da variedade culta da Língua Portuguesa é essencial para adequação à situação formal de comunicação referente ao ambiente acadêmico e profissional. Ao explicar o conceito de redação forense, Eduardo Sabbag (2018, p. 17) diz que:

O Direito é a profissão da palavra, e o operador do Direito, mais do que qualquer outro profissional, precisa saber usá-la com conhecimento, tática e habilidade. Deve-se prestar muita atenção à principal ferramenta de trabalho, que é a palavra escrita e falada, procurando transmitir o melhor pensamento com elegância, brevidade e clareza.

Embora não seja esse o foco primordial da formação jurídica no ensino superior, é importante desenvolver e aplicar práticas educativas que ajudem a corrigir eventuais deficiências, porque muitos alunos ingressam no ensino superior sem desenvolver adequadamente as competências/habilidades de compreensão de textos e de produção escrita. Para que o aluno tome conhecimento e domine as teses jurídicas que estudará na universidade, precisa possuir as competências de compreensão textual e comunicação escrita adequadamente desenvolvidas.

Notadamente na área jurídica, prevalece a produção escrita como instrumento de trabalho. As peças processuais e demais manifestações são predominantemente produzidas na forma escrita, ainda que, com o advento do processo virtual/eletrônico, muitos documentos processuais sejam produzidos em formato de áudio ou vídeo. Através de pesquisa bibliográfica e em sítios eletrônicos de instituições de ensino jurídico, encontramos a percepção dos operadores do Direito acerca da questão e de algumas medidas corretivas já adotadas.

Os currículos dos Cursos de Graduação em Direito são estruturados pelas próprias instituições de ensino superior, com a observância das Diretrizes Curriculares Nacionais dos Cursos de Direito, estabelecidas pelo Ministério da Educação, através da Câmara de Educação Superior do Conselho Nacional de Educação, com fundamento nas determinações previstas na Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018. Esse documento normativo descreve os objetivos educacionais a serem atingidos pelo discente no Curso de Graduação em Direito, conforme transcrito a seguir:

Art. 3º O curso de graduação em Direito deverá assegurar, no perfil do graduando, sólida formação geral, humanística, capacidade de análise, domínio de conceitos e da terminologia jurídica, capacidade de argumentação, interpretação e valorização dos fenômenos jurídicos e sociais, além do domínio das formas consensuais de composição de conflitos, aliado a uma postura reflexiva e de visão crítica que fomente a capacidade e a aptidão para a aprendizagem, autônoma e dinâmica, indispensável ao exercício do Direito, à prestação da justiça e ao desenvolvimento da cidadania.

Parágrafo único. Os planos de ensino do curso devem demonstrar como contribuirão para a adequada formação do graduando em face do perfil almejado pelo curso.

Na elaboração dos projetos pedagógicos, as instituições de ensino superior deverão observar o disposto nas Diretrizes Curriculares Nacionais. A Resolução anteriormente mencionada estabelece as perspectivas formativas do Curso de Direito e traz a seguinte enumeração em seu artigo 5º:

I - Formação geral, que tem por objetivo oferecer ao graduando os elementos fundamentais do Direito, em diálogo com as demais expressões do conhecimento filosófico e humanístico, das ciências sociais e das novas tecnologias da informação, abrangendo estudos que, em atenção ao PPC, envolvam saberes de outras áreas formativas, tais como: Antropologia, Ciência Política, Economia, Ética, Filosofia, História, Psicologia e Sociologia.

II - Formação técnico-jurídica, que abrange, além do enfoque dogmático, o conhecimento e a aplicação, observadas as peculiaridades dos diversos ramos do Direito, de qualquer natureza, estudados sistematicamente e contextualizados segundo a sua evolução e aplicação às mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais do Brasil e suas relações internacionais, incluindo-se, necessariamente, dentre outros condizentes com o PPC, conteúdos essenciais referentes às áreas de Teoria do Direito, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Tributário, Direito Penal, Direito Civil, Direito Empresarial, Direito do Trabalho, Direito Internacional, Direito Processual; Direito Previdenciário, Formas Consensuais de Solução de Conflitos.

III - Formação prático-profissional, que objetiva a integração entre a prática e os conteúdos teóricos desenvolvidos nas demais perspectivas formativas, especialmente nas atividades relacionadas com a prática jurídica e o TC.

§ 1º As atividades de caráter prático-profissional e a ênfase na resolução de problemas devem estar presentes, nos termos definidos no PPC, de modo transversal, em todas as três perspectivas formativas.

Contudo, não há a previsão de um currículo obrigatório em âmbito nacional, com elenco de disciplinas específicas, além daquelas mencionadas no art. 5º da referida Resolução. De tal sorte, a disciplina de Português Forense, Português Jurídico ou Língua Portuguesa pode ser oferecida na grade

curricular como disciplina obrigatória ou optativa, ou ainda como atividade complementar, conforme deliberação das próprias instituições.

O artigo 4º da Resolução mencionada anteriormente elenca as competências cognitivas, instrumentais e interpessoais, necessárias à formação profissional do graduando do Curso de Direito, a seguir transcrito:

O curso de graduação em Direito deverá possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as competências cognitivas, instrumentais e interpessoais, que capacitem o graduando a:

I - interpretar e aplicar as normas (princípios e regras) do sistema jurídico nacional, observando a experiência estrangeira e comparada, quando couber, articulando o conhecimento teórico com a resolução de problemas;

II - demonstrar competência na leitura, compreensão e elaboração de textos, atos e documentos jurídicos, de caráter negocial, processual ou normativo, bem como a devida utilização das normas técnico-jurídicas;

III - demonstrar capacidade para comunicar-se com precisão;

IV - dominar instrumentos da metodologia jurídica, sendo capaz de compreender e aplicar conceitos, estruturas e racionalidades fundamentais ao exercício do Direito;

V - adquirir capacidade para desenvolver técnicas de raciocínio e de argumentação jurídicas com objetivo de propor soluções e decidir questões no âmbito do Direito;

VI - desenvolver a cultura do diálogo e o uso de meios consensuais de solução de conflitos;

VII - compreender a hermenêutica e os métodos interpretativos, com a necessária capacidade de pesquisa e de utilização da legislação, da jurisprudência, da doutrina e de outras fontes do Direito;

VIII - atuar em diferentes instâncias extrajudiciais, administrativas ou judiciais, com a devida utilização de processos, atos e procedimentos;

IX - utilizar corretamente a terminologia e as categorias jurídicas;

X - aceitar a diversidade e o pluralismo cultural;

XI - compreender o impacto das novas tecnologias na área jurídica;

XII - possuir o domínio de tecnologias e métodos para permanente compreensão e aplicação do Direito;

XIII - desenvolver a capacidade de trabalhar em grupos formados por profissionais do Direito ou de caráter interdisciplinar; e

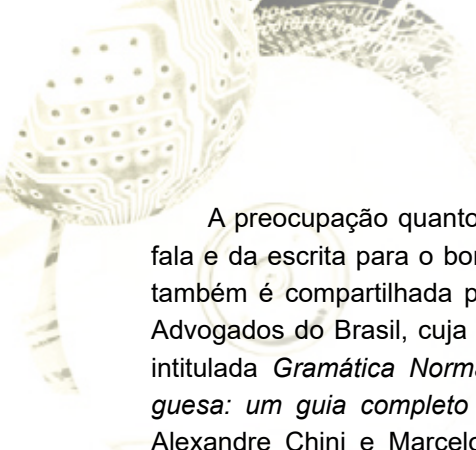
XIV - apreender conceitos deontológico-profissionais e desenvolver perspectivas transversais sobre direitos humanos.

Dentre as competências listadas, encontramos a competência na leitura, compreensão e elaboração de textos, atos e documentos jurídicos, de caráter negocial, processual ou normativo, bem como a devida utilização das normas técnico-jurídicas. Diante dessa previsão de habilidades exigidas do graduando do Curso de Direito e verificadas as deficiências de muitos alunos com relação à leitura, compreensão e elaboração de textos, torna-se uma necessidade o oferecimento da disciplina de Português Forense, Português Jurídico ou Língua Portuguesa na grade curricular, bem como a adoção de atividades complementares direcionadas à leitura e produção textual no ambiente dos cursos jurídicos.

A questão da importância da Língua Portuguesa para a ciência jurídica é uma preocupação que já se faz presente no mundo acadêmico. Existem algumas obras direcionadas à temática da Língua Portuguesa no âmbito da ciência jurídica, como o *Manual de Português Jurídico*, de autoria do professor e advogado Eduardo Sabbag, e o *Curso de Português Jurídico*, escrito pelos professores Regina Toledo Damião e Antônio Henriques.

Da mesma forma, também já encontramos trabalhos científicos que tratam da problemática, a exemplo do que observa o professor Vladimir Passos de Freitas (2012):

Por parte das faculdades de Direito também muito se pode fazer. Em primeiro lugar, enfrentando o problema. Obviamente, elas não são a causa, mas nem por isso deixam de sofrer as consequências. A queda no nível, com a consequente reprovação em Exame da OAB e concursos públicos, atinge a imagem do estabelecimento de ensino. [...] Os professores devem auxiliar os estudantes, tendo em mente que eles estão inseridos em um mundo novo, com regras próprias. E também, na medida do possível, evitar provas objetivas, pois não auxiliam na prática da redação. Provas orais também são importantes, porque obrigam o aluno a saber expressar-se. É dizer, não basta criticar, contar os erros encontrados nas provas. É preciso ajudar, orientar.



A preocupação quanto ao domínio correto da fala e da escrita para o bom exercício profissional também é compartilhada pela própria Ordem dos Advogados do Brasil, cuja editora publicou a obra intitulada *Gramática Normativa da Língua Portuguesa: um guia completo do idioma*, escrita por Alexandre Chini e Marcelo Moraes Caetano. Na apresentação da obra, o advogado Marcus Vinícius Furtado Coelho discorre acerca da utilidade da sua publicação (COELHO, 2020, p. 5):

É por meio da linguagem que nos conectamos, que expressamos nossas ideias, pensamentos e sentimentos. A linguagem é, sem dúvida, parte fundamental daquilo que nos conforma como seres humanos. É cultura. E como tal, não é um dado, um construto, mas um devir dinâmico, sempre em movimento e em constante transformação. Uma boa comunicação é capaz de solver conflitos, unir povos, engendrar projetos ou, ao revés, não dominá-la pode resultar em caos, guerras, segregação e desinformação. O domínio da linguagem, ao tempo em que nos permite criar e nos expressar, é também o que nos proporciona ler e interpretar o mundo à nossa volta, reconhecer nuances de discursos e nos posicionar criticamente sobre eles. É, portanto, tema absolutamente essencial e atual, de modo que a “Gramática Normativa da Língua Portuguesa” que ora apresento ao leitor é ferramenta deveras relevante para a consecução de finalidades tão caras aos indivíduos e à sociedade.

Ainda que o aluno não pretenda seguir carreira na advocacia privada e tenha por intuito prestar concursos públicos para outras carreiras na área jurídica, o domínio da escrita é necessário para um bom desempenho nos exames de admissão dessas carreiras. Muitos editais de concursos trazem a previsão de prova discursiva, na forma de textos, questões ou peças processuais, em que o candidato precisará de conhecimentos de Língua Portuguesa para bem expressar seu conhecimento jurídico. Dentre os critérios de avaliação de tais provas, há previsão de perda de pontos por erros de ortografia, gramática, acentuação e demais aspectos textuais.

No ensino jurídico, é necessário destacar o conhecimento da Língua Portuguesa, principalmente quanto ao desenvolvimento das competências de leitura, compreensão e elaboração de textos, em razão da necessidade constante de produção es-

crita. Vale salientar ainda que aqueles que hoje são formados pelas universidades, em outro momento, retornarão ao ambiente acadêmico na condição de formadores das futuras gerações de profissionais. As políticas públicas de inclusão educacional ainda não são suficientes para disponibilizar o acesso universal ao domínio da variante culta da Língua Portuguesa.

Considerando o caráter científico do Direito como um sistema que organiza e disciplina as relações humanas em sociedade, em diversos aspectos, é de fundamental importância que os legisladores (que não possuem exatamente formação jurídica) produzam leis que sejam de compreensão acessível pela imensa maioria dos cidadãos. Nos casos de eventuais conflitos sociais que tenham por fundamento o descumprimento das normas jurídicas, serão os operadores do Direito que atuam na interpretação e fixação dos comandos contidos em tais normas. Assim, resta bastante esclarecida e delimitada a importância do domínio das regras da variante culta do idioma oficial nacional.

CONCLUSÃO

Constatou-se a relevância do domínio da Língua Portuguesa pelos operadores do Direito e a necessidade premente de fomentar este conhecimento ainda na fase de formação, sendo o ensino superior a última etapa antes do ingresso no mercado profissional. O operador do Direito, além de possuir conhecimento acerca das normas e regras jurídicas, precisa dominar as técnicas de redação, com a finalidade de produzir um texto coeso e coerente, sem ambiguidades ou interpretações equivocadas, com o emprego do padrão culto da língua. Independentemente da área de atuação pretendida após a graduação, é imprescindível que o estudante desenvolva um nível adequado de comunicação através da escrita para que seja desenvolvido um trabalho eficiente. Atuando na advocacia privada, na magistratura, no Ministério Público, na advocacia consultiva ou qualquer outra área, a principal forma de manifestação do profissional do Direito ainda é sob a forma de produção escrita

Sugere-se a adoção de medidas corretivas, como a inclusão de disciplina específica relacionada ao estudo da Língua Portuguesa no currículo do Curso, atividades de extensão com ênfase na leitura e produção de textos, a exemplo da iniciativa já adotada pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR), através do Projeto Mapa da Escrita, e incentivo à pesquisa no campo jurídico com a produção de materiais escritos. Durante o período de formação dos graduandos em Direito, o professor precisa considerar ainda a existência de diferenças culturais, econômicas e sociais individuais entre seus alunos, para que possa desenvolver uma atuação compatível com a transformação pretendida com sua prática de ensino.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Resolução nº 5, de 17 de dezembro de 2018**. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Direito e dá outras providências. Disponível em: https://www.in.gov.br/material/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/55640393/do1-2018-12-18-resolucao-n-5-de-17-de-dezembro-de-2018-55640113. Acesso em: 30 nov. 2020.

COELHO, M. V. F. Apresentação. *In*: CHINI, A.; CAETANO, M. de M. **Gramática Normativa da Língua Portuguesa**: um guia completo do idioma. Brasília: Conselho Federal, 2020.

DAMIÃO, R. T.; HENRIQUES, A. **Curso de Português Jurídico**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

FREITAS, V. P. de. O português e a redação dos alunos dos cursos de Direito. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 19 ago. 2012. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2012-ago-19/segunda-leitura-portugues-redacao-alunos-direito#author>. Acesso em: 2 ago. 2020.

KRIEGER, C. F. Z. A Língua Portuguesa e o Direito. Reflexos no Ensino Superior de uma aprendizagem defasada. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 18, n. 3792, 18 nov. 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/25870>. Acesso em: 2 ago. 2020.

LOCH, M. **Educação a Distância e Métodos de Avaliação**. Indaial: UNIASSELVI, 2010.

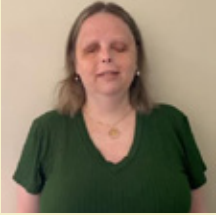
SABBAG, E. **Manual de Português Jurídico**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA. **Projeto “Mapa da Escrita” auxilia alunos de Direito a aprimorar habilidades em comunicação**. 2020. Disponível em: <https://www.unifor.br/-/projeto-mapa-da-escrita-auxilia-alunos-de-direito-a-aprimorar-habilidades-de-comunicacao>. Acesso em: 30 nov. 2020.

ARTIGOS

O USO DO BRAILLE COMO FERRAMENTA DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NA EDUCAÇÃO

Autora:
Josiane Cristina Becker Schlosser
Licenciatura em Pedagogia –
Universidade do Estado de Santa
Catarina (UDESC)
Pós-graduação em Educação
Especial: Deficiência Visual –
Centro Universitário Leonardo da
Vinci – Uniassevi.



Resumo: O Sistema Braille é uma importante ferramenta de inserção e inclusão da pessoa cega no que tange à educação, como em quaisquer outros setores de nossa sociedade. Basta, para isso, a busca de subsídios necessários para a qualificação de profissionais que farão parte do processo de ensino e aprendizagem destas pessoas ao longo de sua vida acadêmica, dentro dos espaços educacionais. Alguns documentos estão disponíveis e servem como norteadores para a produção e qualidade dos materiais em Braille, que serão ofertados para as pessoas com deficiência visual neste percurso tão importante que é a educação em suas vidas. É de extrema importância que gestores, educadores e comunidade escolar busquem estas informações, pois assim o aluno cego poderá ter uma aprendizagem tão significativa, quanto qualquer outro educando sem nem um tipo de deficiência nas salas de aula. Portanto, a escola deve ser um espaço pensado com todos e para todos sem nenhum tipo de exclusão.

Palavras-chave: Braille. Aprendizagem. Inclusão.

INTRODUÇÃO

Desde os primórdios da existência das sociedades civilizadas, a pessoa que apresentasse algum tipo de deficiência era considerada um ser inferior ou um ser místico que na maioria das vezes era deixada às margens do meio social. No entanto, com o passar dos tempos, verificou-se que se forem oferecidas oportunidades e possibilidades para o seu desenvolvimento, os indivíduos que apresentem alguma deficiência podem ter uma vida que lhes permita trabalhar, estudar, relacionar-se com outras pessoas entre outras aptidões que uma pessoa sem deficiência possui.

Atualmente, com o avanço tecnológico proporcionado em virtude do desenvolvimento científico, surgem cada vez mais meios tecnológicos que têm como finalidade possibilitar que as pessoas que apresentem alguma deficiência possam desenvolver tarefas antes somente possíveis aos indivíduos não deficientes. A essas ferramentas desenvolvidas com o objetivo de proporcionar meios que

visem ampliar suas possibilidades de desenvolvimento se dá o nome de Tecnologia Assistiva. A lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, traz em seu Artigo 3º, inciso III, a definição de tecnologia assistiva ou ajudas técnicas como:

[...] produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2015, on-line).

Já o inciso V, do dispositivo legal citado acima, prevê que o Braille é uma das formas de comunicação que existem à disposição das pessoas cegas, como a

[...] forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de

comunicação tátil, os caracteres ampliados, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações (BRASIL, 2015, on-line).

Por essas razões, discorreremos no presente trabalho sobre aspectos educacionais pertinentes à alfabetização e em outras situações, objetivando demonstrar suas aplicações e as normas que regem a produção desse formato de material, para o uso das pessoas cegas no ambiente escolar e em outras situações do seu dia a dia.

DESENVOLVIMENTO

O sistema Braille foi criado por Louis Braille, em 1825, na França. A partir dessa data, esse sistema se consolidou como o meio de escrita e leitura das pessoas cegas em todo o mundo. Deve-se salientar que, em face das diferenças regionais e culturais de cada país, existem diferentes documentos que normatizam o uso desses sistemas nas diversificadas áreas do conhecimento.

No ano de 1850, o sistema de escrita em Braille foi trazido ao Brasil por José Álvares de Azevedo, um jovem cego ex-aluno do Instituto de Paris na França. Passou a ser empregado oficialmente no Brasil no ano de 1854 com a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, atual Instituto Benjamin Constant, situado no Estado do Rio de Janeiro.

Esse formato de escrita consiste na impressão de pontos em relevo, tendo como base um conjunto retangular de seis pontos dispostos em duas colunas, chamado sinal fundamental ou simples que dá origem a 63 combinações diferentes, formando assim o alfabeto, números e outros símbolos que possibilitam o acesso da pessoa com deficiência visual às diferentes publicações de materiais escritos que são produzidos.

No Brasil, foi criada uma comissão instituída pela portaria nº 319, de 26 de fevereiro de 1999, e regulamentada pela portaria nº 554 de 26 de abril de 2000, que orienta e cria normas e regras para a

aplicação desse sistema de escrita tátil em todo o território nacional e demais países de língua portuguesa, através de acordos de cooperação entre os Estados, denominada Comissão Brasileira do Braille (CBB). Como resultados dos trabalhos desse órgão foram elaborados e são periodicamente revisados os documentos de consulta para a produção do Braille mencionados a seguir.

A Grafia Braille Para a Língua Portuguesa, 3ª edição, publicada em 2018, e o Código Matemático Unificado para a Língua Portuguesa CMU 1ª edição publicado em 2006, são documentos norteadores para a produção de materiais em Braille responsáveis no ensino e aprendizado da pessoa cega, no que se refere ao âmbito educacional quanto a sua autonomia em seu cotidiano. Além dos materiais didáticos utilizados no ensino, o Braille auxilia na leitura de nomes de medicamentos, alguns produtos alimentícios, ao acesso a elevadores quando esses seguem a norma de acessibilidade, entre outras aplicações.

As Normas Técnicas para a Produção de Textos em Braille, 3ª edição, publicada em 2018, é um outro documento que descreve as etapas que devem ser seguidas para a produção de livros didáticos e demais materiais em Braille, ofertados ao uso da pessoa cega. Esta trata da confecção das capas, contracapas, da diagramação das obras e direciona as adaptações necessárias em desenhos, gráficos, mapas, enfim, todos os conteúdos gráficos presentes nos materiais os tornando funcionais para a utilização dos usuários. Outro aspecto mencionado nesse documento é o significado dos vários equipamentos responsáveis pela produção do material em formato tátil, para que este chegue à pessoa cega com boa qualidade. São eles: Impressora Braille, Transcrição em Clichê, Máquina Perkins entre outros.

Existe também a Grafia Química Braille para uso no Brasil, 3ª edição, publicada em 2017, que normatiza o uso desse sistema na produção de obras relacionadas à biologia e à química. Esse documento tem como objetivo atender aos alunos cegos, usuários de materiais em Braille, oportunizando-os a compreender a escrita e a leitura do conteúdo textual comum da linguagem da química.

Outros documentos também fazem parte do conjunto de normas de transcrição de materiais em Braille para áreas específicas do conhecimento que são: Grafia Braille para a Informática (documento que abrange as normas de transcrição de materiais usados no contexto informático), o Novo Manual Internacional de Musicografia Braille (documento norteador para a transcrição de materiais relacionados à Música) e a Estenografia Braille para a Língua Portuguesa (um conjunto de normas que se destina aos usuários para que possam escrever utilizando o Braille abreviado). Mediante o exposto, percebe-se que todos os documentos mencionados anteriormente, servem como ferramenta fundamental para o processo de inclusão da pessoa cega, dentro dos espaços educacionais e na sociedade facilitando o acesso desses indivíduos ao material escrito.

Partindo deste pressuposto, percebe-se que é possível incluir a pessoa com deficiência visual e o Braille serve como uma ferramenta indispensável neste processo. A escola, ao planejar seu Projeto Político Pedagógico (PPP), juntamente com os professores, a família e a comunidade escolar, deve inserir este sistema já na educação infantil e no processo de alfabetização da criança cega.

Esta inserção do Braille deve ser contínua, ou seja, à medida em que o educando avança no aprendizado dos conhecimentos pertinentes a cada disciplina, a simbologia do Sistema Braille deve ser repassada de acordo a ela. Isso faz com que o aprendizado do Braille seja algo que se inicia na vida escolar, se estendendo à educação superior e ao longo da vida do usuário em seu cotidiano.

O uso dessa ferramenta facilita à pessoa cega a absorção de informações indispensáveis a sua rotina, como a grafia correta das palavras, a compreensão de contextos matemáticos e de outras ciências exatas, ao conhecimento de formas que não seja possível assimilar através da audição. Enfim, o Braille oportuniza o acesso em relevo daquilo que seria apenas reconhecido de maneira visual para o conhecimento pleno do indivíduo.

Capacitações também devem ser uma preocupação de órgãos governamentais ligados à educação, pois para repassar o Braille, o profissional

tem que possuir um vasto repertório do assunto. A prática também faz parte da sua total qualificação. Esta capacitação deve ser contínua, respeitando as atualizações deste sistema. O educador precisa perceber que é um mediador do conhecimento e que seu educando cego, como qualquer outro aluno sem nem uma deficiência, tem que receber o conhecimento sem nenhum tipo de diferenciação, apenas com adaptações necessárias para que estes tenham acesso às mesmas informações de maneira funcional ao seu processo de ensino e aprendizagem. Isso faz com que a inclusão seja pensada e seja efetiva por parte da escola e da sociedade.

Precisa-se pensar que este educando está sendo preparado para ser um cidadão crítico e autônomo frente às situações impostas a ele pela sua vivência em sociedade. Para isso, façamos da escola uma ponte, um lugar onde a pessoa cega possa se sentir incluída e possa perceber perspectivas para um futuro promissor e cheio de realizações. E o sistema de escrita e leitura Braille deve ser visto como um facilitador e que este venha a contribuir para consolidação desse processo na vida deste indivíduo.

CONCLUSÃO

A alfabetização de uma criança com deficiência visual é um processo muito importante no que diz respeito a sua formação como cidadão em nossa sociedade. Para que um profissional possa trabalhar com estas crianças, é necessário que este tenha as condições, informações básicas e a preparação adequada para que este educador possa exercer com êxito o processo de formação deste indivíduo.

É na escola que a criança desenvolve seu potencial e se este não for trabalhado de maneira correta, pode vir a prejudicá-lo muito no futuro. Por isso, é de extrema importância que o professor, nos primeiros anos de vida deste educando com deficiência visual, foque nos estímulos, no ensino do Braille, busque analisar em cada um destes alunos o quanto eles são capazes e desenvolva com algumas dinâmicas este potencial que é tão particular de cada criança. O sistema de escrita e lei-

tura Braille pode ser uma ferramenta importante e indispensável neste processo. Ele serve como um facilitador ao acesso à informação da pessoa cega a materiais produzidos de forma acessível, buscando assim incluir efetivamente este indivíduo em nossa sociedade, respeitando suas diversidades e particularidades.

Com o auxílio do Braille, a pessoa com deficiência visual pode sim ter uma vida autônoma e efetiva sem nenhum prejuízo. Este sistema oportuniza o ir e vir, o acesso ao mercado de trabalho, ao lazer, enfim, faz com que o seu usuário consiga viver de maneira plena em sociedade.

Por isso, pode-se afirmar com convicção que o educador e a escola possuem um importante papel no processo de desenvolvimento pessoal e cultural de uma criança com deficiência ou não.

Visto isso e tendo esta consciência, o profissional que se prepara para exercer esta carreira tem que estar bem qualificado, pois ao longo de sua trajetória escolar vai encontrar algumas barreiras, e estas servirão a este educador como estímulo para continuar sempre em frente, com cada vez mais vontade de pôr em prática esta linda arte que é trabalhar e formar indivíduos para fazerem a diferença na sociedade do amanhã, fazendo com que esta seja mais justa e igualitária, onde o preconceito e a falta de informação sejam obstáculos superados frente a uma sociedade inclusiva. É necessário que a educação seja pensada e praticada como um espaço para todos e com a participação de todos sem nenhuma forma de exclusão.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria da Educação Especial. **Código Matemático Unificado para a Língua Portuguesa CMU**. 1. ed. Brasília, 2006. Disponível em: <http://bit.ly/3OPqnqC> Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria da Educação Especial. **Grafia Braille para a Informática**. Brasília, 2005. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/media/publicacoes/semesp/grafiainfo.pdf> Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria da Educação Especial. **Novo Manual Internacional de Musicografia Braille**. Brasília, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/musicabraile.pdf> Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. **Grafia Braille para a Língua Portuguesa**. 3. ed. Brasília, 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2018-pdf/104041-anexo-grafia-braille-para-lingua-portuguesa/file> Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. **Normas Técnicas Para a Produção de Textos em Braille**. 3. ed. 2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/docman/dezembro-2018-pdf/105451-normas-tecnicas-para-a-producao-de-textos-em-braille-2018/file>. Acesso em: 3 jul. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. Secretaria da Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão. **Grafia Química Braille Para Uso No Brasil**. 3. ed. Brasília, 2017. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=74021-quimica-braille-para-uso-no-brasil-pdf&category_slug=outubro-2017-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. **Portaria nº 554 de 26 de abril de 2000**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port554.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL, Ministério da Educação. **Portaria nº 319, de 26 de fevereiro de 1999**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/port319.pdf> Acesso em: 2 jul. 2022.

BRASIL. **Lei Brasileira de Inclusão**. 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). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015_07_06/lei-13146-15.htm Acesso em: 1º jul. 2022.



UNIASSELVI

Construa sua própria história.

uniasselvi.com.br

0800 729 9009