

Revista

Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

ISSN: 2177-7780 · ONLINE

ISSN: 1806-5457 · IMPRESSA

DOI: 10.25194/rf.v15i2

VOLUME 15

NÚMERO 2

MAIO 2022

EDITORIAL

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Ivo Pedro Gonzalez Júnior

ARTIGOS

AS CONTRIBUIÇÕES DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL PARA O FOMENTO DO EMPREENDEDORISMO A PARTIR DE UMA EMPRESA JÚNIOR DO RECÔNCAVO DA BAHIA

Glauber Cassiano, Ivo Pedro Gonzalez Junior, Rafael Ferreira Feitosa e Eveline Almeida da Silva

EQUIPAMENTOS CULTURAIS NO VALE DO PARAGUAÇU: UMA ANÁLISE SOBRE A DISTRIBUIÇÃO ESPACIAL EM UM RECORTE DO RECÔNCAVO BAIANO

Leandro Oliveira de Menezes, Josenilton de Brito Monteiro e Edely Raissa da Silva

A IMPORTÂNCIA DA PRÁTICA INTERDISCIPLINAR NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Jorge Gregori Costa da Silva, Joselito Costa Cerqueira, Ivo Pedro Gonzalez Junior e Glauber Cassiano

GESTÃO PEDAGÓGICA SOB UM VIÉS PANDÊMICO: O QUE VEM DEPOIS DO “NOVO NORMAL”?

Eduardo Silva e Rayane Lacerda Santos

ANÁLISE HISTÓRICO-LITERÁRIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NA PREVENÇÃO À SÍNDROME DE BURNOUT

Morgana Érika da Silva Cunha Cassiano, Nilma do Rosário e Glauber Cassiano

DESIGUALDADE SOCIAL EM PERÍODO DE PANDEMIA: O AUMENTO DO DESEMPREGO E DA POBREZA NO BRASIL EM 2020, EM UMA PERSPECTIVA A PARTIR DO PRINCÍPIO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

Adriano Feitosa, Marcelo Alves de Souza Filho e Thifane de Cássia Silva dos Santos

RELATO DE EXPERIÊNCIA

HABILIDADE DE VIDA EM ADOLESCENTES: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA COM ALUNOS DA REDE PÚBLICA DE ENSINO.

Adriana Rios Araújo, Jessica Regina Oliveira de Souza e Renata Mascarenhas Aleixo Reis

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

ISSN: 2177-7780 · ONLINE

ISSN: 1806-5457 · IMPRESSA

Volume 15

Número 2

Novembro 2022

EDITOR-CHEFE

Prof. Dr. Ivo Pedro Gonzalez Júnior
Faculdade Adventista da Bahia

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Dr. Fábio Vinícius de Macedo Bérghamo
Centro Universitário Adventista de São Paulo

Prof. Dr. Ricardo Costa Caggy
Universidad Adventista del Plata

Profa. Dra. Tânia Moura Benevides
Universidade do Estado da Bahia/Universidade Federal da Bahia

AVALIADORES

Profa. Msc. Ronicleia Ferreira Feitoza do Bomfim
Universidade Salvador

Prof. Dr. Fábio Vinícius de Macedo Bérghamo
Centro Universitário Adventista de São Paulo

Prof. Dr. Rodrigo Cesar Reis Oliveira
Universidade Federal de Alagoas

Prof. Msg. Platini Gomes Fonseca
Universidade Federal do Vale do São Francisco

Prof. Dr. Ivo Pedro Gonzalez Junior
Faculdade Adventista da Bahia

REVISÃO E NORMALIZAÇÃO

Prof. Me Fábio Madureira Garcia
Faculdade Adventista da Bahia

DIAGRAMAÇÃO

Elomar Xavier

Website

<http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores>

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

SUMÁRIO

Volume 15

Número 2

Novembro 2022

EDITORIAL

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA
Ivo Pedro Gonzalez Júnior

4

ARTIGOS

AS CONTRIBUIÇÕES DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL PARA O FOMENTO DO EMPREENDEDORISMO A PARTIR DE UMA EMPRESA JÚNIOR DO RECÔNCAVO DA BAHIA

Glauber Cassiano, Ivo Pedro Gonzalez Junior, Rafael Ferreira Feitosa e Eveline Almeida da Silva

7

EQUIPAMENTOS CULTURAIS NO VALE DO PARAGUAÇU: UMA ANÁLISE SOBRE A DISTRIBUIÇÃO ESPACIAL EM UM RECORTE DO RECÔNCAVO BAIANO

Leandro Oliveira de Menezes, Josenilton de Brito Monteiro e Edely Raissa da Silva

28

A IMPORTÂNCIA DA PRÁTICA INTERDISCIPLINAR NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Jorge Gregori Costa da Silva, Joselito Costa Cerqueira, Ivo Pedro Gonzalez Junior e Glauber Cassiano

46

GESTÃO PEDAGÓGICA SOB UM VIÉS PANDÊMICO: O QUE VEM DEPOIS DO "NOVO NORMAL"?

Eduardo Silva e Rayane Lacerda Santos

61

ANÁLISE HISTÓRICO-LITERÁRIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NA PREVENÇÃO À SÍNDROME DE BURNOUT

Morgana Érika da Silva Cunha Cassiano, Nilma do Rosário e Glauber Cassiano

74

DESIGUALDADE SOCIAL EM PERÍODO DE PANDEMIA: O AUMENTO DO DESEMPREGO E DA POBREZA NO BRASIL EM 2020, EM UMA PERSPECTIVA A PARTIR DO PRINCÍPIO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Adriano Feitosa, Marcelo Alves de Souza Filho e Thifane de Cássia Silva dos Santos

87

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

SUMÁRIO

Volume 15

Número 2

Novembro 2022

RELATO DE EXPERIÊNCIA

HABILIDADE DE VIDA EM ADOLESCENTES: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA COM ALUNOS DA REDE PÚBLICA DE ENSINO

Adriana Rios Araújo, Jessica Regina Oliveira de Souza e Renata Mascarenhas Aleixo Reis

104

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

EDITORIAL

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

Nesta edição da Revista Formadores, Educação e Cultura, foram selecionados 6 artigos e um relato de experiência. Estes estudos ressaltam a importância da educação e cultura e evidenciam reflexões que fomentem mudanças, com contribuições a aprendizagem organizacional e educacional com foco regional e aspectos dos impactos do corona vírus.

O primeiro deles, intitulado, **As contribuições da aprendizagem organizacional para o fomento do empreendedorismo a partir de uma empresa júnior do recôncavo**, resalta o papel das universidades diante da formação do estudante para enfrentar o mercado de trabalho torna-se contundente, aproximando-o das oportunidades no mercado, e conseqüentemente dando-lhe maior probabilidade de êxito patrimonial.

Equipamentos culturais no vale do Paraguaçu: uma análise sobre a distribuição espacial em um recorte do recôncavo baiano, os autores apresentam a cultura como um elemento indissociável da vida em sociedade, onde é formada pelos diferentes contextos sociais e históricos, e, ao mesmo tempo, forma os indivíduos que dali fazem parte. O estudo teve por objetivo mapear os equipamentos culturais do Vale do Paraguaçu, no Recôncavo Baiano. Pretendeu-se também evidenciar locais de concentração dos equipamentos culturais; e destacar os mais recorrentes no Vale do Paraguaçu. É uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, tendo como instrumento de coleta de informações a observação direta complementada através de dados secundários.

No terceiro artigo, **A importância da prática interdisciplinar no curso de administração**, os autores discutem a prática interdisciplinar como um processo de conexão possibilitando a integração dos conteúdos de diferentes disciplinas tornando o conhecimento mais significativo, mais amplo e mais útil ao aluno com o objetivo de dar sentido a eles. O estudo analisou a importância da prática interdisciplinar no curso de administração na Faculdade Adventista da Bahia.

O artigo seguinte, **Gestão pedagógica sob um viés pandêmico: o que vem depois do “novo normal”?**, apresentou que o corona vírus resgatou uma realidade que não se via desde a Segunda Guerra Mundial em escolas de todo o país. A pandemia provocou diversos impactos e mudanças, sobretudo na área da educação. Milhões de crianças não tiveram acesso à educação presencial, uma vez que a saída oferecida para a continuidade do ano letivo foram as aulas remotas. A situação, como um todo, fez com que as crianças, além dos pacientes diagnosticados com o vírus, fossem as mais afetadas pelas conseqüências de uma catástrofe que pode trazer impactos sobre toda uma

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CADERNO DE EDUCAÇÃO E CULTURA

EDITORIAL

geração. O período de pandemia provocou, sem dúvida, de modo súbito, uma série de impactos em todas as áreas, com destaque para a área da educação, foco deste trabalho.

O quinto artigo intitulado: **Análise histórico-literária da atuação do psicólogo no âmbito organizacional e sua influência na prevenção à síndrome de Burnout**, indica a necessidade de compreender como a Psicologia Organizacional pode atuar na prevenção da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, bem como apontar que direções a literatura e a pesquisa acadêmica têm tomado no que diz respeito à produção de conhecimento e na aplicação desse conhecimento obtido ao ambiente de trabalho.

O último artigo desta edição, a revista Formadores apresenta o artigo: **Desigualdade social em período de pandemia: o aumento do desemprego e da pobreza no Brasil em 2020, em uma perspectiva a partir do princípio de dignidade da pessoa humana**, no qual os autores analisam a desigualdade social no período da pandemia ocasionada pelo COVID-19 no Brasil entre os anos de 2020 e primeiro trimestre de 2021, sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana. Inicialmente apresentou-se um esboço histórico acerca da construção do conceito de dignidade da pessoa humana. Após, discorreu-se sobre o espectro histórico concernente à pobreza e o desemprego no Brasil. Por fim, foi realizado um estudo da pandemia ocasionada pelo COVID-19 no Brasil, e as ações adotadas pelo governo federal com o intuito de conter os impactos na desigualdade social e desemprego.

Com uma participação especial, temos para concluir esta edição um relato de experiência, intitulado: **Habilidade de vida em adolescentes: um relato de experiência com alunos da rede pública de ensino**. Este estudo tem como base um relato de experiência realizado com alunos do ensino médio de uma escola pública do recôncavo baiano. Objetivou realizar um treinamento de Habilidades de Vida com o foco na intervenção preventiva além de proporcionar saúde, a partir da elaboração de modelos eficazes de ação que possam contribuir de modo efetivo para o desenvolvimento desses jovens.

Boa leitura...

Ivo Pedro Gonzalez Junior

Glauber Cassiano
glauber.cassiano@adventista.edu.br

Professor na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA), Mestre em Educação pela UFBA, Especialista em Gestão Estratégica de Negócios pela UNIDERP, Graduado em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Estácio de Sá.

Ivo Pedro Gonzalez Junior
ivo.junior@adventista.edu.br

Professor na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA), Doutor em Administração pela UFBA, Mestre em Administração pela UNIFACS, Especialista em Administração e Sistemas de Informação pela FADBA, Graduado em Administração e Pedagogia pela FADBA.

Rafael Ferreira Feitosa
rafa.psic19@gmail.com

Graduando em Psicologia na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Eveline Almeida da Silva
evelinealmeida72@gmail.com

Graduanda em Psicologia na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 – Cachoeira, BA

Caderno Especial - Educação e Cultura 2022

AS CONTRIBUIÇÕES DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL PARA O FOMENTO DO EMPREENDEDORISMO A PARTIR DE UMA EMPRESA JÚNIOR DO RECÔNCAVO DA BAHIA

RESUMO

Há evidências empíricas na literatura indicando que uma pessoa com uma mente empreendedora é alguém que tende a transformar conhecimento em riqueza e que a aprendizagem organizacional, portanto, proporciona maior inclinação para o empreendedorismo. É nesse sentido que o Movimento das Empresas Júniores (MEJ) no Brasil tem se engajado com a academia, com a finalidade de promover aprendizagem prática precoce. O objetivo deste estudo foi descrever as contribuições da aprendizagem organizacional para o fomento do empreendedorismo a partir de uma Empresa Júnior no Recôncavo da Bahia. Este estudo caracteriza-se metodologicamente por ter uma abordagem qualitativa de caráter descritivo e indutivo. A coleta de dados se deu por meio de uma entrevista semiestruturada, realizada em alguns casos via Google Meet e em outros casos presencialmente, com membros que possuem pelo menos seis meses de experiência na Empresa Júnior citada. Esses participantes são indivíduos entre 18 e 30 anos de idade, sendo homens e mulheres invariavelmente. A metodologia de análise adotada para inferência sobre os dados coletados foi a Análise de Conteúdo de Laurence Bardin. Os resultados indicaram que a aprendizagem organizacional é própria à existência da Empresa Júnior, assim como, seus membros tendem a se orientar para o mercado de trabalho mediante práticas empreendedoras. Ficou evidente que a aprendizagem organizacional e o empreendedorismo são elementos indissociáveis, que andam lado a lado, logo, concluímos que a aprendizagem organizacional proporciona maior inclinação para o empreendedorismo nos membros de uma Empresa Júnior.

Palavras-chave:

Aprendizagem Organizacional. Empreendedorismo. Empresa Júnior.

CASSIANO, Glauber; GONZALEZ JUNIOR, Ivo Pedro; FEITOSA, Rafael Ferreira; SILVA, Eveline Almeida da. As contribuições da aprendizagem organizacional para o fomento do empreendedorismo a partir de uma empresa júnior do recôncavo da Bahia. **Revista Formadores: vivências e Estudos**. Cachoeira (Bahia), v. 15, n.2, p. 7 - 27, maio 2022.

ABSTRACT

There is empirical evidence in the literature indicating that a person with an entrepreneurial mind is someone who tends to turn knowledge into wealth and that organizational learning therefore provides a greater inclination towards entrepreneurship. It is in this sense that the Junior Companies Movement (JCM) in Brazil has engaged with academia, with the aim of promoting early practical learning. The objective of this study was to describe the contributions of organizational learning to the promotion of entrepreneurship from a Junior Company in the Recôncavo da Bahia. This study is methodologically characterized by having a qualitative approach with a descriptive and inductive character. Data collection took place through a semi-structured interview, carried out in some cases via Google Meet and in other cases in person, with members who have at least six months of experience in the aforementioned Junior Company. These participants are individuals between 18 and 30 years of age, being men and women invariably. The analysis methodology adopted for inference on the collected data was Laurence Bardin's Content Analysis. The results indicated that organizational learning is inherent to the existence of the Junior Company, as well as its members tend to be oriented towards the job market through entrepreneurial practices. It was evident that organizational learning and entrepreneurship are inseparable elements, which go hand in hand, so we conclude that organizational learning provides a greater inclination towards entrepreneurship in the members of a Junior Company.

Keywords:

Organizational Learning. Entrepreneurship. Junior Enterprise.

1. INTRODUÇÃO

A crise do emprego proporcionada pelo avanço tecnológico e as crises cíclicas estão promovendo um forte impacto negativo na sociedade contemporânea. Muitos(a) chefes de família não estão conseguindo manter as finanças da família em dia por falta de renda, e com isso a crise social tende a se ampliar e se acentuar das mais formas como foi testemunhado agora no período da pandemia em decorrência da síndrome do SARS COVID-19. Para muitos, ter renda é sinônimo apenas de emprego formal, com carteira registrada.

Nesse sentido, vemos que a percepção social do brasileiro acerca do que é o trabalho o limita a enxergar as atividades empreendedoras com um valor positivo e alternativo ao emprego formal, o que faz com que o interesse e a inserção no campo do empreendedorismo sejam ainda incipientes (DOLABELA, 2008).

Como consequência desta percepção rasa e limitada, os trabalhadores de maneira geral, acabam por se tornar dependentes de alguém que lhes ofereçam um caminho para a subsistência, o que

lhes impossibilita de enxergar as oportunidades do mercado. Este fatos os impossibilita de tornar-se agente de inovação, pois se desfaz toda e qualquer possibilidade de agir criativamente, limitando-o a promover mudanças em seu contexto pessoal de trabalho, bem como não mudando a si mesmo através da aprendizagem (DOLABELA, 2008).

Muitos dos futuros profissionais que estão saindo agora das universidades estão reforçando essa realidade, especificamente, percebe-se que os valores educacionais (métodos de ensino e aprendizagem etc.) no país, majoritariamente se concentram numa metodologia de ensino que visa formar especialistas que buscam emprego no mercado de trabalho, isto é, uma formação mais instrumentalista, tecnicista e sem alternativas distintas da rigidez do emprego formal.

Uma das razões para esta realidade é o distanciamento mantido entre as universidades (academia) e as empresas, assim como, a universidade e a sociedade. Não seria esta aproximação ou até mesmo imbricamento, indispensável à formação empreendedora? Pensando em mudar esta realidade, acreditamos que o ponto de partida da mudança dessa percepção cultural adotada deve começar na academia, seja ela pública ou privada, porque ela é uma forte formadora de opinião e multiplicadora do saber (DOLABELA, 2008).

Dessa forma, o papel das universidades diante da formação do estudante para enfrentar o mercado de trabalho torna-se contundente, aproximando-o das oportunidades no mercado, e conseqüentemente dando-lhe maior probabilidade de êxito patrimonial.

Neste sentido, Dolabela (2008), nos diz que uma pessoa com uma mente empreendedora é alguém que tende a transformar conhecimento em riqueza. Assim sendo, nada mais adequado do que oportunizar na metodologia do ensino superior uma experiência de aprendizagem pela ação de tal forma que possibilite ao estudante universitário transpor os obstáculos culturais do ensino tecnicista limitante. Em outras palavras, estamos considerando maior materialidade no tocante a inserção do estudante no mercado de trabalho, ou seja, de forma autônoma e empreendedora transformar seus conhecimentos em novas possibilidades.

Em vista disso, o movimento das Empresas Juniores no Brasil tem se engajado com a academia com a finalidade de promover aprendizagem organizacional precoce. As Empresas Juniores existem há mais de 33 anos no Brasil, e são associações sem fins lucrativos, em que seus membros estão vinculados às universidades, e prestam serviços para outras empresas. Todo o faturamento da Empresa Junior, gerados através de prestação de serviços para outras pessoas físicas e jurídicas, são reinvestidos nos membros em forma de treinamentos, desenvolvimento e educação. A principal filosofia é a aprendizagem prática dos conhecimentos adquiridos na graduação, e é concebida como uma porta de entrada para o mercado de trabalho de maneira empreendedora.

O empreendedorismo tem se revelado uma alternativa às taxas de desemprego, realização de sonhos pessoais, ideais de vida, dentre outros, principalmente entre os jovens universitários recém-formados. Desse modo, a Empresa Júnior torna-se um instrumento auxiliador dos estudantes, membros ativos, quando lhe insere no processo do "aprender fazendo". O cotidiano da Empresa Júnior possui essa característica marcante, a promoção da aprendizagem organizacional que vincula a criação e a aplicação do conhecimento semelhantemente ocorre no cotidiano de uma organização no mercado.

Isso se dá pela capacidade que a Empresa Junior tem de criar, disseminar e utilizar seus processos, produtos e serviços, levando seus membros a desenvolverem uma postura empreendedora.

O contexto atual nos dá a entender que o ensino superior brasileiro enfatiza mais a formação centrada no desenvolvimento de competências e habilidades cada vez mais utilitarista e operacional, voltadas para o emprego formal e rígido. Por conseguinte, é natural que haja uma falta de atenção ao 'ensinar a empreender', o que oportuniza as empresas juniores, através de uma profunda aprendizagem prática, a preencher esta lacuna tão necessária aos universitários (DOLABELA, 2008).

Afinal, por que é importante desenvolver uma cultura empreendedora no contexto universitário? A resposta para esta pergunta nos remete a justificativa para o desenvolvimento deste estudo.

Uma das razões para se fomentar o empreendedorismo no contexto universitário, através de uma Empresa Júnior, é quebrar o paradigma da via de mão única para a acumulação patrimonial e financeira, ou seja, ser um empregado com registro na carteira de trabalho. Já foi dito no início dessa seção que o cenário atual é de crise do emprego, devido ao avanço tecnológico e a crise do capitalismo que cria e se alimenta das suas próprias crises.

Neste novo cenário, a autonomia e a resiliência se mostram elementos estratégicos para engajar os jovens universitários a essa realidade social. Tem sido exigido dos profissionais, competências e habilidades específicas, ou seja, capacidade de criar, de definir a partir do indefinido e aprender constantemente a partir para a ação (DOLABELA, 2008).

Este estudo também discutiu acerca dos limites e das possibilidades que a academia possui para fomentar o empreendedorismo, uma vez que este campo é de grande interesse dos universitários, assim como, abordamos a relevância da aprendizagem organizacional, seja ela adquirida formalmente ou informalmente no cotidiano dos jovens membros de uma Empresa Junior.

Julgamos importante saber como a aprendizagem organizacional de uma Empresa Júnior proporciona maior inclinação para o empreendedorismo. A partir das experiências práticas dos membros da Empresa Júnior, nota-se que a aprendizagem organizacional é própria à existência da empresa. Os membros da Empresa Júnior tendem a se orientar para o mercado de trabalho mediante práticas empreendedoras. A aprendizagem organizacional, portanto, proporciona maior inclinação para o empreendedorismo nos membros da Empresa Júnior.

Dessa forma, depois de realizar uma vasta pesquisa em diversas bases científicas e constatar a existência de uma lacuna na literatura acerca da temática, o objetivo deste estudo foi descrever as contribuições da aprendizagem organizacional para o fomento do empreendedorismo a partir de uma empresa júnior localizada no recôncavo da Bahia.

2. LIMITES E POSSIBILIDADES DO PROCESSO DE APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

A aprendizagem organizacional tem como ideia central a forma como as organizações aprendem e como elas se relacionam com o meio, extrai observações que incorpora como objetivo manter-se em constante desenvolvimento, agregando para si vantagens competitivas (SCORSOLINI-COMIN; INOCENTE; MIURA, 2011).

Em sua essência, a aprendizagem organizacional se estrutura em pelo menos duas abordagens específica conforme apresentado por Nonaka e Takeuchi (1997), ou seja, a primeira é a abordagem individual-cognitivista, que está associada a um modelo mais tradicional de aprendizado, onde prevalece a transferência somente da parte explícita do conhecimento. A segunda definição, a abordagem socioprática vem ganhando espaço tanto nas organizações como nas instituições de ensino superior, e preza por um desenvolvimento do conhecimento tácito e explícito, que é compartilhado entre as pessoas nas suas relações sociais de trabalho e acontece contextualizado na prática laboral, de maneira que se possa lidar com os desafios e mudanças no contexto organizacional.

Pelo fato de cada ser humano possuir uma essência cognitiva própria, verificou-se que a aprendizagem ocorre no âmbito individual, ou seja, acontece no subjetivo de cada ser humano, de diferentes maneiras, ritmos e aspectos, de acordo com cada pessoa, na forma como ele lida com as experiências cotidianas. Ao reconhecer que a evolução do conhecimento era uma constante, assumindo assim, a importância deste no processo de aprendizagem, tratando o aprendizado organizacional como um processo endógeno, alguns autores destacam que estamos em constante processo de transição como sujeito, e a aprendizagem é importante para a definição de metas ou a organização dos processos diários (ARROW 1962, apud CORSATTO; HOFFMAN, 2016).

Oportunamente, Bitencourt (2010), afirma que a aprendizagem organizacional tem como pressuposto básico o desenvolvimento contínuo de estratégias e procedimentos para que se atinjam melhores resultados. Em um cenário de inovações disruptivas, de mudanças e desafios constantes, tanto as empresas quanto os profissionais não podem se prender às 'receitas engessadas' de êxito, é preciso saber usar os recursos da melhor forma possível, entendendo a dinâmica do contexto e a necessidade de buscar adaptações contínuas.

O fenômeno da Aprendizagem Organizacional vem ganhando relevância desde os anos de 1980, porém suas primeiras citações no campo organizacional datam da década de 1960, com contribuições que tratavam a aprendizagem segundo o enfoque adaptativo (TAKAHASHI; FISCHER, 2009). A aprendizagem organizacional ocorre como função do desenvolvimento total, visto que dentro das organizações esse processo está inclinado para a criação, aquisição e transferência de novos conhecimentos e insights para surgimento de novas habilidades.

Sendo assim, o processo de origem e desenvolvimento da aprendizagem organizacional passa por algumas questões essenciais para a sua finalidade e engendrar materialidade, a saber: o processo de inovação e de busca contínua de capacitação e qualificação das pessoas; e o processo de aprendizagem deve fluir entre pessoas, áreas e níveis, visando à criação de competências interdisciplinares (FLEURY, 1995 apud DE VASCONCELOS; FERREIRA, 2002).

É importante salientar que o processo de aprendizagem organizacional não é estático, ou pelo menos não deveria ser. Caso haja um ambiente empresarial onde o processo de aprendizagem

encontra-se estático, está ocorrendo qualquer outra coisa, menos aprendizagem organizacional. Se a aprendizagem organizacional não é estática, logo a concebemos como dinâmica, ativa e por que não dizer infinita. Os possíveis benefícios desse dinamismo são muitos, isto é, desenvolvimento individual e coletivo dos colaboradores, maior frequência de ações intraempreendedoras na organização etc., mas talvez os maiores ganhos seriam o impacto no modelo de gestão e na perenidade da empresa.

Até aqui, tratamos a aprendizagem organizacional como um 'processo' (meio); e se a tratássemos como sendo umas das finalidades de toda a empresa (fim)? Se a vemos como meio, logo ela pode ser considerada um processo, uma meta a ser batida, ou coisa parecida, no entanto se a colocamos como finalidade, estamos entendendo que alcançá-la fará com que alguns diferenciais competitivos sejam implantados dentro da organização, como por exemplo, recorrente inovação processual, novos produtos e serviços, redução de custos etc.

Levando tudo isso em consideração, resta-nos problematizar como e quando aplicar a aprendizagem organizacional como fator competitivo dentro da organização. A crise econômica (em decorrência da pandemia do COVID-19) vivida nos últimos dois anos, expôs muitas fragilidades das empresas, e a falta de expertise, resiliência empresarial e de estratégias para lidar com a falta de demanda fez com que muitas dessas empresas fechassem suas portas. É nesse tipo de contexto que a educação continuada, cultura empreendedora, clima organizacional, incentivo às inovações, capacitações e treinamentos, somados a valorização financeira e profissional dos colaboradores fazem a diferença.

A grande questão na realidade não é o fato de as organizações saber como aplicar a aprendizagem organizacional, mas porque abdicar de aplicá-la.

3. APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL COMO FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO

Entre os precursores do conceito de empreendedorismo, cujos nomes se destacam, Jean Baptiste Say (1767 - 1832) e Joseph Alois Schumpeter (1883 - 1950), ambos economistas, define-se empreendedor aquela pessoa que comprava matéria-prima, processava e revendia, fazendo novas combinações de elementos, criando produtos, identificando oportunidades em novos mercados, e desta forma sendo capazes de movimentar recursos financeiros e econômicos através de muita produtividade (DOLABELA, 2008).

Schumpeter (1982), dedicou seus estudos a ressaltar o importante papel do empreendedor no processo de inovação. O autor conceitua que o empreendedor é o responsável pela realização de novas combinações. Nesse sentido, essas combinações podem ser identificadas pela introdução de um novo bem ou de uma nova qualidade de bem; introdução de um novo método de produção; abertura de novos mercados; e estabelecimento de uma nova organização, abrangendo as coisas novas e as múltiplas maneiras de se fazer.

O termo empreendedor, vem do francês *entrepreneur* que, à semelhança da aprendizagem organizacional, representa um indivíduo que se arrisca em busca da inovação. Empreendedorismo é uma tradução livre da palavra *entrepreneurship* que contém as ideias de iniciativa e inovação. É uma palavra que sugere um modo de ser, uma concepção de mundo e uma forma de se relacionar. O empreendedor é um insatisfeito que transforma seu inconformismo em descobertas e propostas positivas para si mesmo e para os outros (DOLABELA, 2006), está em qualquer área de atuação e, portanto, não é considerado somente o administrador de empresas ou a quem pretende abrir um novo negócio.

Neste ponto concentra-se a relação entre aprendizagem e empreendedorismo, que pode ocorrer de duas maneiras: primeiramente em sua base conceitual, uma vez que ambos os termos se aproximam entre si na busca por inovação; no modo de agir diante de velhos paradigmas; na adaptação diante de mudanças rápidas, aproveitando oportunidades; e na superação de desafios que ocorrem dentro e fora das organizações.

Além disso, por sua aplicação prática no campo dos negócios, o empreendedor deve ter em mente o aprendizado contínuo, pois a interrupção do aprendizado diminui e tende a eliminar as possibilidades do êxito.

O empreendedor apresenta algumas habilidades e características de comportamento como a busca de informações, iniciativa, disposição para correr riscos calculados; gerenciamento; planejamento; estabelecimento de metas e de rede de contatos; exigência de qualidade e eficiência; comprometimento; persuasão; independência; confiança e autoconfiança; persistência; intuição; esperança; liderança e inovação.

A aprendizagem tem a atribuição de conduzir os processos supracitados que preparam e fomentam as competências empreendedoras. Um de seus elementos principais interrelacionados neste processo de aprendizagem está no incentivo à atuação multidisciplinar que também é salutar, permitindo a troca efetiva de saberes e práticas, favorecendo o entendimento e a intervenção na realidade, tornando verdadeiro o discurso acadêmico que prega a importância da transdisciplinaridade e do esmaecimento das fronteiras entre as áreas da ciência (ZILLOTTO; BERTI, 2012).

Uma das grandes responsabilidades do empreendedor é entender que ele precisa estar em constante busca de um profundo conhecimento do contexto dinâmico em que atua, ou deseja atuar, uma vez que ele pode se ver moldado pelo 'sistema de formação acadêmica utilitarista', aspecto limitante que impossibilita o indivíduo de mudar a realidade de acordo com a sua visão de mundo, e por sua determinação e esforço.

Dessa forma, a próxima questão é saber se o empreendedorismo pode ser aprendido, tendo em vista que este pode ser compreendido como tema universal e que deve ser oferecido para todos os alunos desde a educação básica até ao ensino superior. Velasque (2008), assinala que são características de jovens universitários empreendedores o pensamento crítico, o trabalho

sob pressão, liderança, negociação, habilidade para resolver problemas, entre outros. A autora complementa que a Empresa Júnior cumpre parte destes objetivos, que é ensinar competências e habilidades empreendedoras.

Através da Empresa Júnior vinculada a uma IES seja ela pública ou privada, além do discente desenvolver competências e habilidades que fomentam o empreendedorismo, ele consegue vivenciar o mercado de trabalho na prática, realizando projetos, o que o transformará em um profissional mais qualificado para enfrentar o mercado com seus desafios do cotidiano no futuro. Essa prática de empreender aponta para a criação ou ampliação dos negócios de uma empresa já existente, por meio da inovação creditada por fatores que favorecem e estimulam o desenvolvimento de ideias e projetos.

Invertendo a lógica utilitarista limitante e a premissa tecnicista na atual metodologia de ensino das instituições de ensino superior no Brasil, anteriormente abordado por Dolabela (2008); para que seja possível que o empreendedorismo seja aprendido, cabe agora valorar a empresa júnior como promotora, como transformadora do estudante em um empreendedor.

Para tanto, o espaço de aprendizagem deve ser mediado por supervisão de professores, com desdobramentos relevantes entre o ensino e a pesquisa e, sobretudo, com a importância de um saber pelo qual o aluno se responsabiliza mediante sua inserção (ZILLOTTO; BERTI, 2012).

A aprendizagem empreendedora é o futuro, um processo experiencial que virou realidade, no qual a experiência de carreira de um aluno/empreendedor de uma Empresa Júnior é transformada em conhecimento por meio do equilíbrio entre teoria e prática.

4. EMPREENDEDORISMO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Tradicionalmente, a maioria dos estudantes universitários não sabem das suas possibilidades após formatura, ou ainda não se sentem preparados para se inserirem profissionalmente de forma autônoma no mercado (DOLABELA, 2008); há alguns anos, acreditava-se que o empreendedorismo era algo inato, que a pessoa nascia com o diferencial e era predestinado ao sucesso nos negócios (DORNELAS, 2001). O que se sabe é que o empreendedorismo pode ser construído, lapidado, ou seja, ninguém nasce empreendedor - aprende-se!

A realidade encontrada indica que os estudantes estão presos a um sistema educacional que oferece um único instrumento de comunicação com o mercado: o currículo vitae (DOLABELA, 2008), sem considerar as ferramentas e competências necessárias para imergir a fundo em uma experiência empreendedora. Em tal cenário, é possível identificar uma hipervalorização do diploma, ainda que ele possa não representar, de fato, uma preparação satisfatória para a efetiva inserção no mercado de trabalho (FRANCO; SEIBERT, 2017).

Há uma necessidade iminente de estudos que busquem estabelecer a relação entre o empreendedorismo e as IES's, e que destaquem a importância das empresas juniores para o

alinhamento desta nova perspectiva cultural visando envolver os estudantes do ensino superior no mundo dos negócios. Conforme salientado por Borralho *et al.* (2012), o ensino superior tem sido falho nesse quesito, não trazendo tantos resultados positivos em sua metodologia.

Quando se fala das competências e atribuições do empreendedor, este deve utilizar seus conhecimentos adquiridos para gerar novos conhecimentos, afinal de contas, no fundamento de sua atuação está a capacidade de gerar ideias, identificar oportunidades, verificação da validade da ideia e o planejamento para transformação da ideia em uma realidade prática (DOLABELA, 2008).

Ao longo deste diálogo compreendeu-se a importância da presença das IES's na construção da cultura empreendedora, justamente porque há possibilidade de espaço de discussão acerca do desenvolvimento acadêmico, como os estágios obrigatórios e atividades extracurriculares teórico-práticas que são propostas no decorrer dos cursos superiores como dispositivos pedagógicos que diminuem o hiato muitas vezes denunciado pelos discentes entre o 'mundo real' e os conhecimentos adquiridos nas universidades (ZILLOTTO; BERTI, 2012).

A defesa de tais espaços qualificados de aprendizagem é fator decisivo para a garantia do oferecimento de ensino com metodologia vinculada à prática, e por isso merece a atenção de pesquisas voltadas neste sentido. No tocante a isso, este estudo salienta que as empresas juniores como um campo de aprendizagem teórico-prático, têm sua contribuição para fomentar uma visão empreendedora justamente por operar um aprendizado que mobiliza o aluno em sua implicação com a realidade, como autor de sua trajetória profissional.

Para uma melhor contextualização do locus de pesquisa, o próximo tópico trata do histórico, constituição e principais características da Empresa Júnior. A experiência da Empresa Júnior e do ensino do empreendedorismo quando bem elaborada e organizada, pode constituir-se em um importante e criativo espaço de formação acadêmica, preparando os estudantes para serem profissionais de excelência no mercado de trabalho.

5. EMPRESA JÚNIOR: UM LABORATÓRIO DO SABER TEÓRICO-PRÁTICO

O Movimento das Empresas Juniores (MEJ) surgiu na França com sua primeira Empresa Júnior (EJ) criada em 1967, por iniciativa de estudantes da *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* (ESSEC) de Paris. Em 1988, o Brasil passou a contar com sua primeira Empresa Júnior e desde então se tornou um dos países em que o conceito de EJ mais se aplicou, de modo que, ao longo dos anos, o Brasil se consolidou como o país que possui mais Empresas Juniores no mundo (FERREIRA-DA-SILVA; PINTO, 2011).

Algumas das características das Empresas Junior, são: não possuem fins lucrativos, são compostas e geridas por estudantes na forma de estágio ou voluntariado, sem carteira assinada, e a alta rotatividade de pessoal. Dentre os serviços oferecidos, merecem destaque a prestação de serviços de consultoria para pequenas e médias empresas, empreendedores e organizações do terceiro

setor; realização de palestras e workshops, competições de resolução de situações-problema e recrutamentos de recursos humanos (BRASIL JÚNIOR, 2008).

Salienta-se que a estrutura da Empresa Júnior tem como objetivo principal fomentar a aprendizagem dos alunos, porém, apesar de sua importância e suas contribuições, as Empresas Junior constituem um espaço de aprendizagem ainda pouco explorado pelas Instituições de Ensino Superior (ANDRADE, 2009). Isto impossibilita seus conhecimentos na área, e conseqüentemente distancia os alunos de obter uma bagagem de aprendizagem mais ampla. Se fosse diferente, a partir da atuação em uma Empresa Júnior, o estudante realizaria consultorias que congregam o ensino teórico e prático, o que estimularia uma aprendizagem mais ativa a estes alunos ao ponto de estimulá-los a empreender.

No entanto, Ferreira-da-Silva e Pinto (2011) levantam em seus estudos algumas críticas acerca da Empresa Júnior, estas críticas estão associadas à alta rotatividade dos estudantes membros das Empresas Juniores que representa um entrave ao desenvolvimento do processo de aprendizagem organizacional e à consolidação de uma cultura de aprendizagem. Já Valadão-Júnior e Marques (2012) identificou que a atuação na Empresa Junior contribui para o desenvolvimento das competências técnicas, mas não conseguem desenvolver plenamente as competências éticas.

No cenário das Empresas Juniores, as modalidades formativas ocorrem de maneira integrada, contribuindo de diversas formas para o aprendizado do participante. Como destacado anteriormente acerca das abordagens socioprática e individual construtivista, as Empresas Junior possuem um bojo de aprendizagem organizacional baseado na abordagem denominada socioprática, que considera que a aprendizagem ocorre nas interações sociais e no contexto das atividades cotidianas. Nessa visão, o conhecimento é visto com base em uma epistemologia da prática e depende de significados compartilhados, contemplando as suas dimensões tácita e explícita (POLANYI, 1966; NICOLINI; GHERARDI; YANOW, 2003; BISPO, 2013).

Ao pensar sobre criação de novas possibilidades e cenários para a formação e desenvolvimento das competências empreendedoras em estudantes universitários, levanta-se um questionamento de qual seria o melhor ambiente de aprendizado destes universitários e futuros empreendedores.

Como as Empresas Junior estão vinculadas às universidades, percebe-se a importância destas IES no processo de mudança da percepção cultural e *mindset*, valorizando a aprendizagem para transformar o ensino em um sistema que favoreça o desenvolvimento do empreendedorismo. Dolabela (2008) afirma que o início da disseminação da cultura empreendedora deve dar-se a partir da academia, por sua força e propagação e porque detém o poder de oficializar o empreendedorismo como um conteúdo de conhecimento.

Este método de atuação é considerado uma das principais características da filosofia das Empresas Junior, fato que oferece uma aprendizagem prática dos conhecimentos adquiridos na graduação, sendo assim concebida como uma porta de entrada para o mercado de trabalho.

Dessa forma, percebe-se que as Empresas Juniores têm, em sua essência, a combinação de elementos que promovem a aprendizagem organizacional, o que fomenta o empreendedorismo no contexto universitário já que, a partir das suas experiências teórico-práticas no mundo dos

negócios, seus membros tendem a se orientar para o mercado de trabalho mediante práticas empreendedoras.

6. METODOLOGIA

O objeto da análise deste estudo foi constituído por uma empresa júnior do Recôncavo da Bahia, que realiza projetos de consultoria para melhorias nos processos de gestão de pequenas e médias empresas da região. Os seus membros são alunos da IES mantenedora da empresa, os quais estão lotados em diversos cursos de graduação, ponto que caracteriza a Empresa Júnior como uma organização interdisciplinar. Esta Empresa Júnior tem como missão conceder aos alunos/membros uma vivência empresarial voltada para a aprendizagem prática.

A Empresa Júnior em questão possuía, no período de coleta de dados deste estudo (outubro de 2021), vinte e um estudantes como membros efetivos da empresa. Foram selecionados, pelo critério de acessibilidade, nove membros representantes da organização para a obtenção de informações a respeito dos processos de aprendizagem na organização, bem como da relação destes com o empreendedorismo.

Para possibilitar maior viabilidade das informações obtidas, foram selecionados membros que fossem de níveis hierárquicos específicos, a saber: membros em cargos de diretoria e gerência. O Quadro 1 apresenta o perfil dos membros entrevistados.

Quadro 1: Perfil dos Entrevistados

Sujeito	Sexo	Curso	Tempo de Empresa Júnior	Cargo
E1	F	Administração	3-6 meses	Diretoria
E2	M	Engenharia de Produção	30 meses	Diretoria
E3	M	Engenharia Mecânica	19 meses	Diretoria
E4	M	Administração	30 meses	Diretoria
E5	M	Psicologia'	12 meses	Gerente
E6	F	Enfermagem	28 meses	Gerente
E7	F	Administração	46 meses	Diretoria
E8	F	Psicologia	12 meses	Diretoria
E9	M	Agronomia	24 meses	Gerente

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

A coleta de dados da pesquisa ocorreu por meio de entrevistas de roteiro semiestruturada realizadas com esses membros, com duração média entre 30 e 40 minutos. A nomeação dos sujeitos (E1, E2, E3 etc.) seguiu a ordem das entrevistas realizadas. Conforme decorram as entrevistas, as respostas expostas por cada entrevistado, utilizamos de “questões gatilhos” a fim de se obter maior

profundidade ou melhor explanação das informações passadas pelos sujeitos. O roteiro utilizado não engessou as possibilidades de exposições fluidas e diversificadas dos sujeitos entrevistados.

No tocante ao tratamento dos dados obtidos, foi adotada a técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (1977), através de uma abordagem qualitativa. Segundo Bardin (1977), o intuito deste tipo de análise é compreender as informações obtidas, em seu conteúdo explícito ou latente, formando-se categorias que facilitem a compreensão de determinado fenômeno em seus aspectos gerais. A apresentação e discussão das análises realizadas estão expostas na próxima seção.

O tipo de pesquisa adotado neste estudo é o descritivo, que descreve as características de determinado fenômeno como base para seu entendimento. O trabalho desenvolvido utilizou-se de pesquisa de campo e levantamento bibliográfica. A revisão da literatura realizada na busca de um arcabouço teórico validou as constatações apresentadas.

O roteiro inicial foi composto de uma pergunta preliminar para identificar o entrevistado e seis perguntas-chave que serviram para guiar as entrevistas para o relato das experiências acerca dos elementos identificados no referencial teórico. As perguntas-chave foram as seguintes:

1. De que maneira os membros da Empresa Júnior fazem uso da aprendizagem para superar desafios relacionados ao seu desempenho no trabalho?

Objetivo: Compreender do entrevistado quais são as ações que evidenciam a aprendizagem na Empresa Júnior, se esta aprendizagem é utilizada na prática das aplicações das consultorias, para lidar com constantes desafios nas consultorias, contato com o cliente ou para ter uma perspectiva da aplicação do curso.

2. Em termos práticos, o que melhor simboliza a aprendizagem que você adquiriu no ambiente formal da empresa júnior?

Objetivo: Entender as maneiras pela qual o entrevistado é capaz de materializar sua aprendizagem, seja por meio das decisões como líderes da empresa, desenvolvendo habilidades gerenciais, oratória, criatividade, liderança, pró-atividade, capacidade de trabalhar em grupo e de negociar com clientes e fornecedores, sendo uma experiência que antecipa funções profissionais que se estabelecem no mercado de trabalho.

3. Quais os limites e as possibilidades do empreendedorismo?

Objetivo: Chegar à conclusão de até que ponto você domina o conceito e o campo do empreendedorismo para saber se definitivamente, você tem o empreendedorismo como alvo dentro da Empresa Junior.

4. A aprendizagem que acontece na Empresa Júnior proporciona maior inclinação para o empreendedorismo?

Objetivo: Entender se dentro da Empresa Júnior a atuação dos membros se caracterizam como uma atividade empreendedora (criadora, transformadora, inovadora) e entender se há relação entre aprendizagem e empreendedorismo.

5. Quais os fatores (processos, infraestrutura, clima organizacional etc.) ou ações que favorecem/favoreceram o empreendedorismo na Empresa Júnior?

Objetivo: Sair de uma perspectiva pessoal e partir para uma noção da estrutura geral da empresa júnior, para encontrar elementos que favoreçam ao empreendedorismo.

6. Quanto ao seu futuro, seguir como um empreendedor pode ser mais bem determinado por qual sentença:

a. Estou plenamente determinado a seguir como empreendedor;

b. Pretendo dividir meu tempo entre o empreender e prestar concursos/trabalhar para uma empresa/etc;

c. Não pretendo seguir como empreendedor, pretendo buscar estabilidade e fugir das incertezas da vida profissional/empresarial

Objetivo: Saber se, definitivamente, o membro empresário júnior se direciona para o mercado de trabalho inclinado a empreender.

7. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para análise das entrevistas, foram consideradas algumas categorias definidas a priori, a partir do roteiro de entrevista realizado. Já a síntese do conteúdo foi obtida após a análise da transcrição integral das entrevistas realizadas, sendo observado o que os membros da Empresa Júnior citaram e o número de vezes que foram apontadas respostas semelhantes. O quadro 2 traz, de maneira sintetizada, as principais informações encontradas.

Quadro 2. Categoria e síntese do conteúdo das entrevistas

Categoria	Síntese do Conteúdo	Entrevistados	Total
Processo de Aprendizagem na Empresa Júnior	Aprendizagem na Empresa Júnior	E2, E6 e E9	3
	Aprendizagem sociocomportamental (Soft Skills)	E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E9	7
	A partir de experiência prática/projetos	E1, E2, E4, E5, E6, E8 e E9	7
	Complementação do que é visto em sala de aula	E1, E2 e E4	3
	Através do contato multiprofissional	E5 e E9	2
	Recursos de aprendizagem	E1, E2, E4, E6, E7 e E9	5
	Aprendizagem compartilhada com o grupo	E2, E3 e E6	3
Relação entre aprendizagem e empreendedorismo	A EJ é um laboratório de experimentos para o empreendedorismo.	E2, E3, E4, E6, E7 e E8	6
	Educação Empreendedora	E2, E3, E5, E6 e E7	4
	O empreendedorismo é muito fomentado/estimulado	E5, E6, E7 e E8	3
Como a Aprendizagem proporciona Inclinação ao empreendedorismo	A partir dos cargos de diretoria/liderança	E1, E2 e E3	3
	Mediante o contato problemas e a elaboração de propostas de solução	E1 e E3	2
	Com a execução de serviços/consultorias	E4	1
Compreensão acerca do empreendedorismo	O empreendedorismo não tem limites.	E2, E3, E4, E6, E7, E8 e E9	7
	Intraempreendedorismo	E2, E3, E4 e E6	4
Interesse para com o empreendedorismo	A Empresa Júnior me despertou o interesse/influenciou para o empreendedorismo	E1, E4, E5, E6, E8 e E9	6
	Estou empreendendo	E2, E5 e E8	2
Orientação para o mercado	A EJ possibilita o contato inicial com o mercado de trabalho	E1, E2, E3, E6, E7 e E8	6
	Não quero ser CLT	E1 e E6	2

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Segundo a fala de um dos entrevistados que sustenta a perspectiva deste estudo, “a Empresa Júnior proporciona aprendizagem o tempo inteiro” (E6); outra afirmativa que fortalece e amplia essa compreensão acerca da aprendizagem está na fala de outro entrevistado que diz: “o que eu aprendi e aprendo como processo contínuo dentro da EJ, eu acredito que utilizarei de agora em diante” (E2). Oliveira (2005), por sua vez, entende que a empresa júnior é um espaço que presta serviços de profissionais qualificados, mas oriundos de processos de ensino/aprendizagem, consistindo num local de extensão, pesquisa e aprimoramento profissional.

No tocante à categoria processo de aprendizagem, os principais pontos levantados foram que a Empresa Júnior permite aos seus membros uma aprendizagem prática mediante a execução de projetos/consultorias, oferece meios para a busca de conhecimentos diversificados através do

contato multiprofissional, possibilita mecanismos de compartilhamento da aprendizagem entre grupos. Esse último processo de aprendizagem destacado por 3 entrevistados (E2, E3 e E6), está sustentado na perspectiva teórica de Oliveira (2005), que a Empresa Júnior se qualifica, também, por instituir um espaço de transmissão de conhecimento entre os pares e na difusão de informações, desenvolvendo-se em ações relevantes.

Além disso, os entrevistados ressaltaram a complementação da teoria que é vista em sala de aula, uma vez que alguns entrevistados sentem que a aprendizagem acaba ficando com lacunas quando se restringe às aulas tradicionais. Segundo um dos entrevistados, a Empresa Júnior proporciona que os membros tenham contato com assuntos geralmente não vistos em sala de aula. Ademais, o que foi abordado por 7 dos entrevistados (E1, E2, E3, E4, E5, E6 e E9) conforme elencado abaixo, é que a Empresa Júnior favorece o aprendizado de *soft skills*, ou seja, competências sociocomportamentais tão necessárias para o crescimento profissional que se desenvolve exclusivamente na vivência prática da organização.

“Me ajudou 100% no meu desenvolvimento interpessoal, na comunicação foi um divisor de águas totalmente, antes e depois da empresa júnior.” (E1)

“Antes eu era muito introspectiva, hoje eu consigo dialogar melhor, consigo negociar melhor com cliente, justamente por essa base inicial, a gente ter um espaço de troca.” (E7)

“O aprendizado em si é só na prática, só na execução de projetos, só quando está ali aprendendo as coisas na execução que de fato, essa superação esse aprendizado pode ser percebido.” (E3)

De modo geral, o processo de aprendizagem pode ser definido como a maneira pela qual os seres humanos adquirem e assimilam novos conhecimentos, desenvolvem competências e alteram seu comportamento (ZEFERINO; PASSERI, 2007). Na compreensão dos entrevistados, como observado anteriormente, esta assimilação de nova aprendizagem está relacionada com competências sociocomportamentais. Para Kim (1993), aprender significa adquirir novas condutas ou modificar condutas já existentes. Complementando o raciocínio desse autor, acredita-se que este ponto remete ao conceito da aprendizagem-ação, o qual compreende que o aprendizado é consequência da prática sistemática vivenciada pelo indivíduo no dia a dia da organização.

No que tange a relação entre aprendizagem e empreendedorismo, o que mais foi relatado é que a Empresa Júnior é um laboratório de experimentos para o empreendedorismo, onde o membro tem a oportunidade de ter os primeiros contatos com o mercado de trabalho de forma empreendedora, a EJ também é um espaço dentro da universidade que favorece a educação empreendedora e onde a aprendizagem do empreendedorismo é muito fomentado.

“Eu gosto de pensar na empresa Júnior como um laboratório de empreendedorismo.” (E6)

“Eu acredito que sim, que a aprendizagem lá dentro da empresa Júnior está muito voltada, digamos que 90% para o empreendedorismo.” (E8)

“Hoje eu tenho essa distinção de empresa júnior no sentido de aprendizado de colocar as coisas em prática e de idealizar, a idealização de como empreender.” (E7)

“O princípio do MEJ é transformar o Brasil através do empreendedorismo, em síntese, é formar líderes capazes de transformar o Brasil através da educação empreendedora.” (E2)

Mediante uma análise inicial, feita entre duas categorias abordadas nas entrevistas, ou seja, a categoria que aborda o processo de aprendizagem no contexto de uma empresa júnior, e a categoria que aborda a relação entre aprendizagem e empreendedorismo, ficou evidenciado que: “os entrevistados consideram o processo de aprendizagem na EJ uma mudança constante de mentalidade” (E2 e E9); “a evolução como pessoa acontece por conta dos desafios que enfrentam” (E1 e E3); nesse sentido, outro entrevistado (E5) destacou que a capacidade de analisar, de tomar decisões, de conviver com pessoas, de liderar, de ser proativo, são consideradas determinantes para o desenvolvimento de uma pessoa com qualificação necessária para empreender.

No mercado de trabalho contemporâneo, não há espaço para recém-formados sem conhecimentos complementares à sua área de atuação, sem diferenciação técnica em relação aos demais e, principalmente, sem experiências (COSTA *et al*, 2012). Em relação a referência feita à Empresa Júnior como laboratório de experimentos para o empreendedorismo, os entrevistados E2, E3, E4, E6, E7 e E8, trouxeram essa descrição para corroborar com a aprendizagem prática que ocorre mediante consultorias, atendimentos à clientes, negociação, gerenciamento, realização de pesquisas de mercado, manejo de ferramentas de gestão e vendas de produtos e serviços.

Assim, os estudantes que se inserem em uma empresa júnior levam uma grande bagagem de experiências ao término da sua graduação, pois têm a possibilidade de participar de decisões como líderes de uma empresa. Além disso, desenvolvem habilidades gerenciais, oratória, criatividade, liderança, respeito à liderança, proatividade, capacidade de trabalhar em grupo e de negociar com clientes e fornecedores, sendo uma experiência que antecipa funções profissionais que se estabelecem no mercado de trabalho e nas organizações (OLIVEIRA *et al*, 2009).

Os entrevistados afirmam que é a partir dos cargos de diretoria/liderança que a aprendizagem proporciona inclinação ao empreendedorismo (E1, E2 e E3), assim como acontece no contato com problemas de clientes e na elaboração de propostas de solução (E1 e E3). Segundo Velasque (2008, pág, 12),

Os membros de empresas juniores entram em contato com diversas situações reais de trabalho, tais como: negociar com clientes, coordenar equipes de trabalho, cobrar por prazos e qualidade, solucionar problemas, entre outros. [...] eles se veem na posição de empresários vivenciando contextos em que são cobrados como profissionais com vasta experiência.

Quanto à compreensão por parte dos entrevistados acerca do empreendedorismo, um ponto que foi colocado pela maioria dos entrevistados foi que o empreendedorismo não possui limites. Ou seja, o empreendedorismo é completamente aplicável em qualquer área de atuação; ser empreendedor não é a pessoa que abre uma empresa ou um cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ), empreendedorismo é uma mentalidade, a pessoa pode empreender inclusive na própria empresa que ela atua, se ela passar a pensar em desenvolver algo diferente que possa estar contribuindo com a empresa, isso é empreender. Em outras palavras, os entrevistados compreenderam que querem ser intraempreendedores de maneira que causem impacto.

“Eu quero ser intraempreendedor dentro da empresa que cause impacto dentro da sociedade.” (E3)

“O empreendedorismo é completamente aplicável em qualquer área de atuação.” (E6)

“Ela pode empreender inclusive na própria empresa que ela atua, se ela passar a pensar em desenvolver algo diferente que possa estar contribuindo com a empresa, isso é empreender.” (E4)

O conceito de intraempreendedorismo na perspectiva de Filion (2004), nos diz que o intraempreendedor é um empreendedor dentro de uma organização, ou seja, uma compreensão similar a dos entrevistados (E2 e E3). Filion (2004), compreende que uma das características do intraempreendedor está pautada na visão das oportunidades e da capacidade de transformá-las em realidade. Além disso, estes intraempreendedores atuam como criadores de novas possibilidades para a organização, principalmente através de ações inovadoras que promovem mudanças nas empresas. Esta concepção é latente também entre alguns dos entrevistados, que afirmam estarem comprometidos a empreenderem dentro das organizações, à semelhança que já fazem na empresa júnior.

Alcançando uma das especificidades deste estudo, o qual visava compreender mais acerca do interesse dos membros da empresa júnior no tocante a sua inclinação para com o empreendedorismo após a conclusão da graduação, a resposta de alguns dos entrevistados foi que a Empresa Júnior desperta neles o interesse ou os influenciam para o empreendedorismo. Essa afirmativa foi dada por seis dos nove entrevistados (E1, E4, E5, E6, E8 e E9) deste estudo.

“Hoje como formada do curso de enfermagem eu não me vejo contente e satisfeita com o modelo CLT, eu me sinto incentivada e estimulada, como se o Movimento acreditasse em mim, [...] ao invés de ser contratada, quero ser as pessoas que vai fazer as contratações no sentido de ser a empresária.” (E6)

“O empreendedorismo é sempre querer inovar, querer mais e mais e mais e aí nesse quesito a Empresa Júnior me influenciou bastante.” (E9)

“Então é algo que agregou muito especialmente na área de empreendedorismo, então era algo que eu não tinha antes da empresa júnior.” (E4)

“A empresa Júnior me ajudou a sair um pouco mais do raciocínio emprego fixo, de me abre a possibilidade que existe sim a possibilidade de empreender e ser mais autônomo.” (E5)

Além do mais, fora estes, três outros entrevistados afirmaram que já estão empreendendo (E2, E5 e E8).

“Eu agradeço muito por ter passado esse tempo na empresa Júnior, aprendi muita coisa que está sendo útil agora que eu estou empreendendo.” (E8)

“E a empresa júnior de alguma forma me ajudou nesse raciocínio empreendedor sim, me ensinou a ter uma noção mais empreendedora das coisas.” (E5)

Corroborando com o entendimento apresentado até então, isto é, de que a empresa júnior proporciona uma experiência prática no processo de aprendizagem, um dos entrevistados (E4) afirmou categoricamente a forma como a aprendizagem proporciona maior inclinação ao

empreendedorismo, ou seja, quando ele está na linha de frente na prestação dos serviços de consultoria da EJ,

“À medida que você vai ajudando pessoas a empreenderem, ou até montando projetos como plano de negócio, conseqüentemente você vai desenvolvendo essa função.” (E4)

“Se você olhar e falar, amanhã ou depois da formação, quero empreender, quero montar um negócio, a empresa júnior já deu tudo o que você precisava para fazer isso, especialmente na experiência com clientes.” (E4)

A partir das afirmações feitas pelos membros da Empresa Júnior, nota-se que estes têm uma orientação para o mercado baseada no seu interesse para com o empreendedorismo. Para eles (E1, E2, E3, E6, E7 e E8) definitivamente a Empresa Júnior possibilita o contato inicial com o mercado de trabalho. É a partir deste contato prévio, que eles abdicam da ideia de serem contratados sob o regime CLT no amanhã, como é dito explicitamente pelos entrevistados E1 e E6.

“Eu poderia até ser CLT, mas alguém perguntar você presta consultoria, eu diria que sim, foi até algo que eu idealizei, mas aí não, depois tomei outro curso, a consultoria tomou o primeiro lugar, e nunca mais quero CLT.” (E1)

“Hoje como formada do curso de enfermagem eu não me vejo contente e satisfeita com o modelo CLT.” (E6)

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi descrever as contribuições da aprendizagem organizacional para o fomento do empreendedorismo em uma empresa júnior, de forma a comparar a relação entre a aprendizagem organizacional e o empreendedorismo e constatar se esta aprendizagem proporciona maior inclinação dos membros a empreenderem.

A partir das entrevistas realizadas com alguns membros de uma Empresa Júnior do Recôncavo da Bahia foi possível perceber como a aprendizagem organizacional de uma Empresa Júnior proporciona maior inclinação para o empreendedorismo. Essas possibilidades estão associadas com a prática das atividades desenvolvidas pelos membros da Empresa Júnior, desde possuir um cargo de liderança ou diretoria, realização das consultorias e resolução de problemas e ao buscar soluções no mercado de modo inovador.

Em linhas gerais, pode-se afirmar que a experiência proporcionada pelas empresas juniores, contribuem para a formação acadêmica, pois oferecem um campo de integração ativo entre as instituições de ensino e o mercado de trabalho. A todo momento pode-se notar um alinhamento

entre a teoria e a prática, questão é fundamental para o desenvolvimento profissional dos estudantes (SÁ; OLIVEIRA; HONÓRIO, 2005).

A partir das experiências práticas dos membros da Empresa Júnior, nota-se que a aprendizagem organizacional é própria à existência da empresa. Os membros da Empresa Júnior tendem a se orientar para o mercado de trabalho mediante práticas empreendedoras. A aprendizagem organizacional, portanto, proporciona maior inclinação para o empreendedorismo nos membros da Empresa Júnior.

Com o intuito de ampliar as dimensões de compreensão deste estudo, faz-se necessário lançar luz sobre metodologias práticas que correlacione a aprendizagem teórica desenvolvidas no interior das salas de aulas das IES com as atividades práticas que se desenvolvem dentro da empresa júnior. Enfim, oferecer aos alunos maior imersão no tocante a aprendizagem que esta busca como arcabouço acadêmico que corrobore com preparo para imergir de profissionais recém-graduados no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. R. O curso de Administração, a empresa júnior e a formação de consultores de organização. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 6., 2009, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: SEGet, 2009.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BITENCOURT, Claudia (org.). **Gestão contemporânea de pessoas**: novas práticas, conceitos tradicionais. 2. ed Porto Alegre: Bookman, 2010. 443 p., il., 22 cm. Contém sumário e referências. ISBN 978-85-7780-601-0.

BORRALHO, A.; FIALHO, I.; CID, M. **Aprendizagem no ensino superior**: relações com a prática docente. In: LEITE, C.; ZABALZA, M. (Coord.). Ensino Superior: Inovação e qualidade na docência. Porto: CIEE – Centro de Investigação e Intervenção Educativas, 2012, pp. 984-996.

BRASIL JÚNIOR. **Movimento de Empresas Juniores**. Disponível em: <www.brasiljunior.org.br>. Acesso em: 228/09/2021.

CORSATTO, Cassia Aparecida; HOFFMAN, Wanda Aparecida Machado. A evolução das mudanças técnicas, tecnológicas e da inovação e seus impactos na produção do conhecimento organizacional: Aprendizagem organizacional e open user innovation. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 6, n. 2, p. 4-31, 2016.

COSTA, Vinicius Paiva et al. **Determinantes do processo de aprendizagem no Programa Trainee da Empresa Júnior de Administração (EJA)** da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). 2012.

DE VASCONCELOS, Maria Celeste Reis Lobos; FERREIRA, Marta Araújo T. O processo de aprendizagem e a gestão do conhecimento em empresas mineiras de vanguarda. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 1, n. 1, 2002.

DOLABELA, F. **O segredo de Luísa**. São Paulo: Cultura; 2006.

_____, Fernando. **Oficina do empreendedor**: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza. São Paulo, SP: Sextante, 2008. 319 p., 25 cm. Contém sumário, índice, notas e referências bibliográficas. ISBN 978-85-7542-403-2.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: Transformando ideias em negócios. 7. tir. Rio de Janeiro, RJ: Campus, 2001. 299 p. :il. ;21cm. Inclui índice. ISBN 853520771-6 (broch.).

FERREIRA-DA-SILVA, Rafael Caldas; PINTO, SANDRA REGINA DA ROCHA. Organização de aprendizagem em uma Empresa Júnior. Administração: **Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 1, p. 11-39, 2011.

FILION, L. J. **Entendendo os intraempreendedores como visionistas**. Revista de Negócios, Blumenau, v. 9, n. 2, p. 65-80, abr./jun. 2004.

FRANCO, David Silva; SEIBERT, Andressa Zorzo. A importância da Empresa Júnior para uma aprendizagem andragógica. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, v. 3, n. 4, p. 59-78, 2017.

KIM, D. The link between individual and organizational learning. **Sloan Management Review**, fall, p. 37-50, Oct. 1993.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

OLIVEIRA, Edson Marques de. **Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para formação profissional**. Curitiba: FAE Centro Universitário, 2005.

POLANYI, M. **The tacit dimension**. London: Routledge & Kegan Paul, 1966.

SÁ, M. A. D.; OLIVEIRA, R. C. R.; HONÓRIO, J. B. Integração em empresas juniores: é brincando que se aprende!. In: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília,DF. Anais... Brasília, DF: ANPAD, 2005.

SCHUMPETER, A Joseph. **Teoria do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

SCORSOLINI-COMIN, F., INOCENTE, D. F., & MIURA, I. K. (2011). Aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento: pautas para a gestão de pessoas. **Revista brasileira de orientação profissional**, 12(2), 227-23.

SPAGNOF, Carla Aparecida; BASTOS, Joana Melillo. Empresa Júnior: espaço criativo e empreendedor de ensino-aprendizagem na Enfermagem. **Enfermagem em Foco**, v. 4, n. 3/4, p. 164-166, 2013.

TAKAHASHI, A. R. W.; FISCHER, A. L. Debates passados, presentes e futuros da aprendizagem organizacional – um estudo comparativo entre a produção acadêmica nacional e internacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 5, p.53-76, 2009.

VALADÃO-JÚNIOR, V. M; MARQUES, R. A. C. Empresa Júnior: Espaço para construção de competências. In: EnANPAD, 36., 2012. Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: Anpad, 2012.

VELASQUE, Isabela. **Empresa Júnior**: formação de universitários empreendedores para o mercado de trabalho. 2008. Disponível em: <http://www.faculdadejkvalparaiso.com.br/pdf/pos_graduacao/ISABELA_VELASQUE.pdf>. Acesso em: set. 2021.

ZEFERINO, A. M. B.; PASSERI, S. M. R. R. **Avaliação da aprendizagem do estudante**. Cadernos da ABEM, v. 3, p. 39-43, 2007.

ZILIOTTO, Denise Macedo; BERTI, Ariete Regina. A aprendizagem do aluno inserido em uma empresa júnior. **Revista Conexão UEPG**, v. 8, n. 2, p. 210-217, 2012.

Leandro Oliveira de Menezes
4menezes@gmail.com

Mestre em Estudos Territoriais (UNEB), MBA em Administração e Qualidade (UNINTER), Bacharel em Administração (UEFS) e Licenciado em História (UEFS). Professor do curso de Administração e coordenador do Grupo de Pesquisa Desenvolvimento Regional Sustentável: o Recôncavo Baiano em foco, na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Josenilton de Brito Monteiro
joseniltondebritomonteiro@gmail.com

Estudante do 7º período do curso de Administração (FADBA). Integrante do Grupo de Pesquisa Desenvolvimento Regional Sustentável: o Recôncavo Baiano em Foco. Bolsista PIBIC-FADBA.

Edely Raissa da Silva
edely.adm@gmail.com

Estudante do 7º período do curso de Administração (FADBA). Integrante voluntária do Grupo de Pesquisa Desenvolvimento Regional Sustentável: o Recôncavo Baiano em Foco.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
– CEP: 44300-000 – Cachoeira, BA

Caderno Especial - Educação e Cultura 2022

EQUIPAMENTOS CULTURAIS NO VALE DO PARAGUAÇU: UMA ANÁLISE SOBRE A DISTRIBUIÇÃO ESPACIAL EM UM RECORTE DO RECÔNCAVO BAIANO

RESUMO

A cultura é um elemento indissociável da vida em sociedade. Ela é formada pelos diferentes contextos sociais e históricos, e, ao mesmo tempo, forma os indivíduos que dali fazem parte. Enquanto um produto da cultura, mas, também, um suporte de salvaguarda e/ou disseminação dela, estão os equipamentos culturais. Estes proporcionam acesso à cultura, à cidadania e movimenta parte do mercado econômico, portanto, torna-se importante o incentivo à criação e a manutenção dos equipamentos culturais. O presente estudo teve por objetivo mapear os equipamentos culturais do Vale do Paraguaçu, no Recôncavo Baiano. Pretendeu-se também evidenciar locais de concentração dos equipamentos culturais; e destacar os mais recorrentes no Vale do Paraguaçu. É uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, tendo como instrumento de coleta de informações a observação direta complementada através de dados secundários. Como técnica de tratamento das informações foi utilizado o software Qgis para representação espacial. Os dados obtidos apresentaram uma ausência, ou reduzido número de alguns dos equipamentos culturais nos municípios investigados, há uma distribuição desigual entre os municípios investigados, e em cada um deles, há uma concentração, dos existentes, na cidade de Cachoeira/Ba, e há uma disposição espacial predominante nos centros das zonas urbanas.

Palavras-chave:

Equipamentos culturais. Vale do Paraguaçu. Recôncavo Baiano.

MENEZES, Leandro Oliveira de; MONTEIRO, Josenilton de Brito; SILVA, Edely Raissa da. Equipamentos culturais no vale do Paraguaçu: uma análise sobre a distribuição espacial em um recorte do recôncavo baiano. **Revista Formadores: vivências e Estudos**. Cachoeira (Bahia), v. 15, n.2, p. 28 - 45, maio 2022.

ABSTRACT

Culture is an inseparable element of life in society. It is formed by the different social and historical contexts, and at the same time forms the individuals who belong there. As a product of the culture, but also a support for safeguarding and/or disseminating it, are the cultural equipment. These provide access to culture, citizenship and move part of the economic market, therefore, it is important to encourage the creation and maintenance of cultural equipment. This study aimed to map the cultural equipment of the Paraguaçu Valley, in Recôncavo Baiano. It was also intended to highlight places of concentration of cultural equipment; and highlight the most recurrent in the Paraguaçu Valley. It is a descriptive research, with a quantitative approach, with direct observation complemented by secondary data as an instrument of information collection. As a technique for processing the information, the Qgis software was used for spatial representation. The data obtained showed an absence, or small number of some of the cultural equipment in the municipalities investigated, there is an unequal distribution between the municipalities investigated, and in each of them, there is a concentration, existing, in the city of Cachoeira/Ba, and there is a predominant spatial arrangement in urban areas.

Keywords:

Cultural equipment. Paraguaçu Valley. Recôncavo Baiano.

1. INTRODUÇÃO

Apesar do termo cultura já ter sido utilizado para designar o grau de instrução dos indivíduos, ou mesmo para se referir ao respeito às regras de etiqueta defendidas por determinado grupo social, hoje há certa concordância de que nenhum destes exemplos de fato explicam-na por completo. As ciências sociais, sobretudo a Antropologia, tem a Cultura enquanto uma importante categoria de análise, e, dessa forma, há bastante publicação conceituando-a.

A cultura está presente em todas as instâncias e estruturas sociais. Ela transversaliza toda a vida humana, inconcebível, inclusive, a ideia de uma pessoa ser aculturada. Contudo, acreditamos também que por ser produto e produtor das relações sociais, está em constante movimento e não é unânime, ou seja, os elementos culturais são muitos, coexistem, divergem, agregam e desagregam pessoas e grupos. Dessa forma, a cultura movimenta não só as pessoas em relação aos grupos aos quais pertencem, como estrutura a forma como as pessoas entendem o mundo ao seu redor.

Mintzberg, Ahlstrand e Lampel (2010) defendem que não existem culturas particulares, e pode ser compreendida como um conjunto de artefatos, atividades e interpretações de mundo. Em outras palavras, a “cultura diz respeito à humanidade como um todo e ao mesmo tempo a cada

um dos povos, nações, sociedades e grupos humanos” (SANTOS, 1987, p. 7). Sendo tão essencial à condição humana, é de se esperar que o poder público esteja atento, e diretamente atue, sozinho ou em parceria com organizações privadas, para garantir a difusão, a criação, e a proteção de determinados elementos que compõe a malha cultural – considerando o processo histórico – de determinado país, estado e município.

Parte destes esforços recaem sobre a criação e manutenção de determinados equipamentos culturais, como os museus, teatros, cinemas, arquivos públicos, por exemplo. Contudo, se existe um pressuposto de que estes equipamentos são importantes para as sociedades, é de se esperar que estes estejam bem distribuídos nos limites territoriais de cada unidade federativa para que alcance uma maior quantidade de pessoas e grupos.

Nesse sentido, esta pesquisa partiu da seguinte problemática: **qual a distribuição espacial dos equipamentos culturais no Vale do Paraguaçu?**

Estudos deste tipo são relevantes pois tendem a contribuir com a exposição de realidades no aspecto cultural, o que, por consequência, pode incentivar outras investigações sobre o tema, e servir de insumo para grupos de interesse cultural e para proposição de políticas culturais.

Por outro lado, esta pesquisa integra os propósitos do Grupo de Pesquisa Desenvolvimento Regional Sustentável: o Recôncavo Baiano em foco, da Faculdade Adventista da Bahia – FADBA. No ano de 2017, o termo Vale do Paraguaçu foi cunhado, pelo grupo, para representar um novo recorte territorial, dentro do Recôncavo Baiano, com o objetivo de fomentar pesquisas e ações de fortalecimento dos municípios integrantes: Cachoeira, Maragogipe, Muritiba e São Félix (MENEZES; SANTOS; OLIVEIRA, 2016). Desde então, a cada ano os integrantes escolhem novos aspectos para serem investigados destes municípios, ancorado em escolhas metodológicas diversas.

O Vale do Paraguaçu é um território sendo amadurecido e reconhecido aos poucos. Ele faz parte de uma infinita rede de territórios que coexistem nas relações sociais estabelecidas dentro desta delimitação geográfica. Como todo território, possui diversas dimensões associadas, material e simbólica, política, cultural, econômica, social, entre outras (HAESBAERT, 2004). Contudo, para que este território, de fato, exista é necessário que os agentes envolvidos o reconheçam, ou seja, prescindem da territorialidade. O que reitera a importância da continuidade dos estudos e da divulgação das produções sobre este território.

Pretende-se, neste artigo, mapear os equipamentos culturais do Vale do Paraguaçu. Outros objetivos almejados foram: evidenciar locais de concentração dos equipamentos culturais; e destacar os mais recorrentes no Vale do Paraguaçu.

É, portanto, uma pesquisa descritiva, sob uma abordagem quantitativa. A observação direta e o levantamento de dados secundários foram os métodos de coleta escolhidos, e a representação espacial foi realizada utilizando o software Qgis. Foi feita uma organização dos dados em tabela, quadros e mapas para apresentar o quantitativo de cada uma das edificações por município, nomear e referenciar cada um dos tipos de equipamentos, e demonstrar a distribuição espacial destes, respectivamente.

O texto está dividido em cinco seções: esta introdução; o referencial teórico – na seção é apresentado uma discussão teórica sobre os equipamentos culturais; a metodologia – na qual são explicados os caminhos metodológicos adotados neste estudo; as análises e resultados – onde estão apresentados os resultados da pesquisa, assim como a articulação dos mesmos com o referencial teórico; e as considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 EQUIPAMENTOS CULTURAIS E O CONTEXTO BRASILEIRO

A Constituição Federal, em seu artigo 215, define que o poder público “garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais” (BRASIL, 1988). O texto legal é explícito e não permite dúvidas, é função do poder público possibilitar que todos os brasileiros, independentemente de onde estejam no território, suas escolhas pessoais, ou condições econômicas, possam usufruir do seu direito à cultura. É possível deduzir, portanto, que esta garantia deve vir pelo investimento, incentivo, apoio e valorização das mais diversas manifestações culturais.

Faz parte do que se compreende como cidadania o acesso à cultura (CARMO e MACHADO, 2013). Os direitos à cidadania e à cultura são intrínsecos, de modo que um cidadão sem acesso à cultura não tem como exercer seu pleno direito à cidadania, o que, por sua vez, amplia as desigualdades (SANTOS e DAVEL, 2018b).

Cabe, nesse sentido, ao poder público, sozinho ou em parceria com entes privados e organização civil, o fomento aos equipamentos culturais no país, como uma das estratégias de estímulo da cultura. Equipamento cultural é um termo bem abrangente, pois se refere tanto às edificações destinadas a práticas culturais – como teatros e museus –, produtores culturais – como orquestras sinfônicas e corais – e os aparelhos que possibilitam a operacionalização de um espaço voltado à cultura – como projetores e livros (COELHO, 1997).

Nesta pesquisa, dar-se-á maior atenção aos equipamentos culturais caracterizados por serem edificações, e estas são importantes sob diferentes aspectos. Do ponto de vista artístico-cultural, são importantes

por se constituírem em um lugar de criação artística e de encontro entre a oferta cultural e o público; do ponto de vista social, por serem espaços capazes de influenciar e qualificar as práticas de sociabilidade vigentes, e ainda do ponto de vista econômico, por mobilizarem a cadeia produtiva da cultura e também por associá-la a outras dimensões econômicas, como o turismo e o comércio; os equipamentos culturais (teatros, cinemas, bibliotecas, galerias, centros culturais, salas de concerto, museus, etc.) são organizações com grande potencial de dinamizar os territórios nos quais atuam (SANTOS e DAVEL, 2018a, p. 110).

Santos e Davel (2018a; 2018b) reconhecem estes aspectos que conferem importância aos equipamentos culturais e defendem que estes lugares possam ser vistos a partir delas. Destacam que por serem espaços que promovem ações culturais possibilitam a aproximação do público com práticas artísticas, promovendo experiências simbólicas e estéticas. Assim como “na perspectiva dos agentes culturais, possibilitam o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de fazeres e saberes artísticos, curatoriais, arquivísticos, patrimoniais, gerenciais e técnicos próprios da produção cultural” (SANTOS e DAVEL, 2018a, p. 114).

Os equipamentos culturais se tornam cada vez mais importantes no ponto de vista ideológico, social e econômico, pois são formas de conexão social e acesso à cidadania (DUISENGER, 2008). Estas edificações passam a compor a paisagem e, em certa medida, a fazer parte da rotina dos cidadãos. Para Carmo (2018), o acesso, sobretudo à arte, viabiliza certa capacidade de problematizar a sociedade/contextos, refletindo criticamente sobre grupos hegemônicos, sobre exclusões e possibilita que a voz de excluídos e subalternizados sejam ouvidas contribuindo “para a construção de imaginários sociais alternativos, novas subjetividades políticas e novas espacialidades” (CARMO, 2018, p. 583).

Consumir cultura permite e facilita o pensamento crítico conforme o contato experiencial com ideias diversas e outras perspectivas, sob a forma de incentivar à construção de identidade, à criatividade, ao respeito e ao senso de pertencimento à comunidade. Definitivamente, as edificações culturais são espaços de sociabilidade e de potencial educativo. Assim como “exercem papel central para a cadeia produtiva da cultura, [...] mobilizando uma densa rede de profissionais e serviços, bem como ativando relações econômicas das mais diversas dentro do campo cultural” (SANTOS e DAVEL, 2018a, p. 114).

Santos e Davel (2018a) ainda apontam desafios associados à gestão destes equipamentos e os localiza em quatro dimensões: econômica, política, social e curatorial. Alguns dos desafios apontados foram: o alto custo para manter a estrutura, o descompasso tecnológico, baixa representatividade nas pautas de discussão política, comunicar à população do entorno o sentido de existir do equipamento, e o baixo consumo cultural no Brasil.

Sobre este último desafio citado, segundo Rhoden, Terra e Maciel (2015), a realidade no Brasil é bem diferente do que preconiza a legislação federal, e, sobretudo, destoa da própria imagem de que o brasileiro é um grande consumidor cultural, visto que uma boa parte da população do país vive à margem dos equipamentos culturais.

Segundo dados Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 93% da população brasileira nunca visitou uma exposição de arte, 87% nunca foi ao cinema e 78% nunca frequentou um espetáculo de dança. Esses são alguns dos indicadores que marcam a exclusão cultural no Brasil e motivaram a criação do Vale-Cultura¹, uma política cultural que visa democratizar o acesso à cultura para os cidadãos (RHODEN, TERRA e MACIEL, 2015, p. 350).

1. “Programa de Cultura do Trabalhador, destinado a fornecer aos trabalhadores meios para o exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura” (BRASIL, 2012).

Tais dados já são alarmantes por si, mas ganham contornos ainda mais marcantes quando se analisa a partir de recortes como gênero, raça, localização, condição social, dentre outros. O excerto acima ainda aponta a existência de medidas adotadas pelo poder público, à época, para minimizar e/ou mudar essa realidade. Contudo, Chauí (2006) evidenciava, quase uma década anterior, que as estratégias federais esbarravam em dar conta da diversidade brasileira, das diferentes abordagens ideológicas que impactam, inclusive, o conceito de cultura, e, por consequência, a definição de prioridades, e as próprias contradições sociais e econômicas presentes.

É um desdobramento natural das questões apontadas acima que a política cultural brasileira não consiga alcançar a grande maioria da população, contribuindo para o elitismo cultural. Este termo é conceituado por Coelho (1997, p. 163) como “modo da política cultural voltado para a definição de um corpo privilegiado de formas e práticas culturais que devem ser adotadas como sinal distintivo de uma superioridade existente ou a ser alcançada”.

Os diversos problemas socioeconômicos existentes no Brasil reiteram o contexto de afastamento das classes populares aos equipamentos culturais (BARBOSA, 2009).

A distribuição espacial de equipamentos e bens culturais em nossas metrópoles é um retrato perverso das desigualdades sociais. Há uma forte concentração de teatros, cinemas e espaços culturais nas áreas centrais nos bairros típicos de classes médias. Entretanto, em nossas favelas e periferias os investimentos públicos de porte no âmbito da arte e da cultura são de pequena importância, precários ou inexistentes (BARBOSA, 2009, p. 1).

Apesar do autor dedicar suas análises às realidades das metrópoles, onde as estruturas materiais e simbólicas demarcam as desigualdades sociais, acreditamos, infelizmente, que este é um fenômeno possível, e ainda mais perverso, também nos municípios de pequeno porte. Nessa direção Santos (2014) se posiciona de modo a expor a estrutura desigual da sociedade, consolidada historicamente pelos grupos hegemônicos, que definem territórios da exclusão e/ou do aprisionamento de pessoas e grupos. Ele propõe que há localizações forçadas, consequência “de uma combinação entre forças de mercado e decisões de governo” (SANTOS, 2014, p. 141), e que não atenua as contradições e a pobreza, pelo contrário aumenta-a.

O valor do indivíduo depende, em larga escala, do lugar onde está, já o vimos. Em nosso país, o acesso aos bens e serviços essenciais, públicos e até mesmo privados é tão diferencial e contrastante, que uma grande maioria dos brasileiros, no campo de na cidade, acaba por ser privada desses bens e serviços (SANTOS, 2014, p. 139).

O autor não está se referindo, bem verdade, a apenas às edificações e políticas culturais, contudo ela é, sem sobra de dúvidas, uma área fortemente impactada. E como parte de uma concepção de território multidimensional, acredita que esse contexto social só pode ser modificado considerando as questões territoriais de uma política redistributiva.

Para Teixeira *et. al.* (2021), há uma concentração dos recursos culturais nos grandes centros urbanos devido a infraestrutura existente e à maior demanda de consumo deste tipo de produto. Na perspectiva de Barbosa (2009), a distribuição espacial dos equipamentos segue uma lógica, a dos grupos hegemônicos, assim como os tipos de equipamentos, pois, as criações e manutenções tem a ver com as necessidades da classe média.

Daí, Guimarães e Diniz (2019) concluíram que

o interesse pela cultura é o fator mais importante para que a visita ocorra, prevalecendo sobre a localização do equipamento. Reconhecem que a ausência de equipamentos próximos à residência pode levar ao desconhecimento desse tipo de atividade, mas que, dada uma divulgação bem feita (a falta de informação e divulgação aparece com frequência como impedimento para visitar o ECUFGM), as pessoas com interesse não se importariam em se deslocar para usufruir desse espaço (GUIMARÃES E DINIZ, 2019, p. 13).

Guimarães e Diniz (2019) destacaram em seu experimento social que a população entrevistada com menor poder aquisitivo, “mais humilde” e/ou “periférica” refletiram nos resultados outras dificuldades para o acesso e apropriação à cultura, que não eram mencionados pela outra parcela dos entrevistados, como distância, dificuldade de locomoção, custo de transporte, entre outras dificuldades que somente esta parcela relatou.

Surgem, então, os desafios de fomento à cultura e ao despertar de interesse social à busca por equipamentos culturais para a aproximação da sociedade, na busca de se fazer presente o direito à cultura, logo ao direito à cidadania a todos de maneira mais equalitária, permitindo e facilitando às pessoas menos favorecidas que conheçam a arte nacional por outros meios e diversifique o perfil do artista nacional e seu acesso.

2.1.1 ARQUIVO PÚBLICO, BIBLIOTECA, CENTRO CULTURAL, CINEMA, MUSEU E TEATRO

Como falado anteriormente os equipamentos culturais podem ser tanto os materiais utilizados para fins culturais, quanto as estruturas e edificações. Nesta pesquisa, propusemos um olhar mais direcionado aos arquivos públicos, bibliotecas, centros culturais, cinemas, museus e teatros. Logo abaixo, apresentamos brevemente algumas considerações sobre cada uma destas edificações.

Os arquivos públicos podem ser concebidos enquanto equipamentos que visam a preservação e a difusão da memória de um município, estado ou federação, assim como contribuir com a produção do conhecimento e com o exercício pleno da cidadania (MATOS, 2018). Ou seja, são importantes equipamentos criados e mantidos pelo poder público, existente no Brasil desde o período imperial (BRASIL, 1824). São tão relevantes que possui um corpo jurídico sobre o tema, há uma política arquivística.

Estes são locais que atraem principalmente pesquisadores de diversas áreas, sobretudo das ciências humanas. O produto das investigações que têm o arquivo público como local de acesso à fonte de dados, normalmente contribuem para uma melhor compreensão acerca dos aspectos históricos de determinado lugar, ou organização, o que, por sua vez, pode interferir na mudança de narrativa acerca de um ou muitos aspectos do passado, ou apontar lacunas, incoerências, validar histórias contadas e cantadas pelos mais velhos, e outras tantas possibilidades de estudos.

Tão importante quanto os arquivos estão as bibliotecas. O acesso a livros e outras linguagens é fundamental para formação de homens e mulheres, em especial quando ainda são crianças e jovens. Compreendemos que a formação cidadã perpassa pela possibilidade de ampliação da capacidade de leitura, assim como defendia Freire (1989). Contudo, em um país onde há uma inegável e expressiva desigualdade social, grande parte da população não tem condições econômicas de comprar livros, portanto a existência de bibliotecas, sobretudo, públicas são fundamentais.

Em 2010, coadunando com o exposto acima, foi promulgada a Lei nº 12.244, que trata da universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País. Por serem reconhecidamente fundamentais para a transformação da nação, o poder público determinou que todas as instituições de ensino deverão ter bibliotecas, sejam elas públicas ou privadas, de todos os sistemas de ensino (BRASIL, 2010). Para tanto, “considera-se biblioteca escolar a coleção de livros, materiais videográficos e documentos registrados em qualquer suporte destinados a consulta, pesquisa, estudo ou leitura” (BRASIL, 2010).

Diferente dos arquivos públicos e das bibliotecas que possuem contornos bem definidos, inclusive na legislação, os Centros Culturais são uma expressão de conceitos variados. Compreende-se, para fins dessa pesquisa, que os Centros Culturais são espaços, públicos ou privados, destinados ao ensino e às práticas culturais, que não estejam enquadrados nos conceitos dos demais equipamentos culturais.

Freitas (2007), sugere que, no Brasil, estes são importantes espaços de cultura criados e mantidos pela iniciativa privada, que veem neles uma opção de “permanente para divulgação da marca e contato com os clientes” (FREITAS, 2007, p. 11). Já os vinculados ao poder público, normalmente surgem como uma estratégia de política cultural e/ou de turismo, e buscam concentrar em um mesmo espaço ações de educação, cidadania e cultura (FREITAS, 2007, p. 12).

Em se tratando de cinema, o mesmo só foi inventado no final do século XIV, na França (BERNARDET, 1985), e apesar de sua inegável aproximação com a dramaturgia, com a dança e outras modalidades artísticas, caracterizou-se enquanto uma linguagem e indústria própria, com suas especificidades (BARROS, 2007). Com o tempo as edificações destinadas às projeções fílmicas passaram a ser chamadas de salas de cinema, ou apenas cinemas, que é o termo mais utilizado.

No Brasil, um dos primeiros órgãos criados para tratar sobre as produções cinematográficas foi o Instituto Nacional de Cinema – INC, “com o objetivo de formular e executar a política governamental relativa à produção, importação, distribuição e exibição de filmes, ao desenvolvimento da indústria cinematográfica brasileira, ao seu fomento cultural e à sua promoção no exterior” (BRASIL, 1966). Foi criado durante o período da ditadura militar no Brasil, e, portanto, era tido como de suma importância, sobretudo para barrar conteúdos que pudessem ser considerados impróprios para o contexto. Sua importância na atualidade tem muito mais relação como a capacidade de fomento do setor.

º 8.386, sobre a obrigatoriedade de exibição de obras audiovisuais cinematográficas brasileiras (BRASIL, 2014), como incentivo às produções nacionais, como estabelece a Política Nacional de Cinema (BRASIL, 2001).

Apesar das críticas ao seu aspecto mercadológico, compreende-se que o cinema transforma a maneira como homens e mulheres percebem a realidade, assim como apresenta culturas, linguagens, realidades, contextos diferentes do vivido pelo expectador, o que impacta em expressões identitárias e na cidadania.

Um outro tipo de equipamento cultural, são os Museus. Estes são espaços educativos (MARANDINO, 2008), sempre foram, mas, na atualidade, eles são concebidos de modo a romper com o distanciamento dos visitantes com as fontes históricas ali apresentadas, assim como ampliou-se a concepção do que pode ou não ser objeto de exposição nestes locais.

Na legislação brasileira, os museus são compreendidos como

instituições sem fins lucrativos que conservam, investigam, comunicam, interpretam e expõem, para fins de preservação, estudo, pesquisa, educação, contemplação e turismo, conjuntos e coleções de valor histórico, artístico, científico, técnico ou de qualquer outra natureza cultural, abertas ao público, a serviço da sociedade e de seu desenvolvimento (BRASIL, 2009).

Fica evidente no conceito acima a amplitude do termo, de modo que hoje é possível a coexistência de museus como: o Museu da Língua Portuguesa², que oferece ao visitante a possibilidade de interagir com os equipamentos ali dispostos e pensados para que a experiência seja sensorial; o Museu Frida Kalo³ que expõe a casa e o modo de vida dessa grande artista; e o Museu do Louvre⁴, que em seu imenso espaço físico permite não só acesso a variadas exposições de tipos de produções artísticas diversas, como de tempos e modelos culturais diferentes.

Os teatros, por sua vez, enquanto estruturas físicas, surgiram no Brasil, assemelhando-se ao modelo europeu, a partir da chegada da família real portuguesa, no início do século XIX. Possuem no Brasil isenção de impostos e taxas federais desde a primeira metade do século XX (BRASIL, 1945), e, na atualidade, juntamente com outras práticas artísticas, estão incluídas em diversos dispositivos legais que, dentre outros assuntos, tratam do fomento público (BRASIL, 2021) e da acessibilidade (BRASIL, 2004).

Não diferente dos demais, os teatros são também importantes espaços de acesso à cultura. A arte cênica, nos seus mais diversos gêneros e sistemas teatrais, como a arte de modo geral, possui grande capacidade de fomentar a reflexão sobre a sociedade e suas estruturas, assim como de apresentar contextos culturais diferentes do vivido pelos sujeitos que têm acesso a ela (CARMO, 2018). Contribuindo, como já anteriormente defendido, para um exercício mais pleno da cidadania.

2. <https://www.museudalinguaportuguesa.org.br/>

3. <https://www.museofridakahlo.org.mx/en/the-blue-house/>

4. <https://www.louvre.fr/en>

3. METODOLOGIA

Esta é uma pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa, tendo em vista que o objetivo principal do estudo foi mapear os equipamentos culturais do Vale do Paraguaçu, no Recôncavo Baiano. As pesquisas descritivas são muito utilizadas nos estudos sociais e se caracterizam por apresentar “características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 2008, p. 28). Já as pesquisas quantitativas, de modo geral, se propõem a ser mais objetivas, tanto no processo de recolha das informações quanto nas análises, foca em poucos conceitos e utilizam de técnicas estatísticas tanto de definição amostral quanto das análises realizadas (GIL, 2008). A apresentação dos dados em mapa e tabelas foram escolhas para alcançar os objetivos, portanto coerente com a abordagem quantitativa.

O presente estudo não buscou realizar cálculos amostrais, pretendeu-se investigar toda a população, ou seja, foram dedicados esforços para entrar em contato com todos os equipamentos culturais, dos tipos previamente escolhidos, nos municípios analisados. Selecionar quais edificações dedicaríamos a atenção foi necessário tendo em vista que cultura é um conceito amplo, o que, por sua vez, amplia as possibilidades de equipamentos culturais. Dessa forma, uma barbearia, um templo religioso, uma casa de eventos, são exemplos de equipamentos culturais tanto quanto um museu ou um teatro. Escolhemos investigar arquivos públicos, bibliotecas, cinemas, centros culturais, museus e teatros por entendermos que dentre os equipamentos estes possuem uma maior relevância.

A proposta era fazer visitas *in loco* de modo a recolher informações a partir da observação direta em cada um dos municípios investigados. Contudo, devido às limitações impostas pelas organizações de saúde como medidas para controlar o avanço da pandemia do novo coronavírus, as informações foram recolhidas em pesquisas virtuais em sites de buscas e em sites especializados⁵. É possível, portanto, que, apesar dos esforços, um ou mais equipamentos culturais não tenham sido identificados e não tenham sido incluídos na apresentação dos dados.

Como técnica principal de tratamento das informações foi utilizado o software Qgis para representação espacial. “O QGIS é um Sistema de Informação Geográfica (SIG) de Código Aberto licenciado segundo a Licença Pública Geral GNU. O QGIS é um projeto oficial da *Open Source Geospatial Foundation* (OSGeo)”⁶.

5. Alguns dos sites visitados foram: <http://mapas.cultura.gov.br/>, <http://bibliotecas.cultura.gov.br/> e <http://museus.cultura.gov.br/>, acessados em: 12 de set. de 2021.

6. Informações obtidas em https://qgis.org/pt_BR/site/about/index.html, acessado em: 12 de set. de 2021.

4. ANÁLISES E RESULTADOS

Como falado anteriormente a pesquisa foi realizada na tentativa de localizar arquivos públicos, bibliotecas, cinemas, centros culturais, museus e teatros, com sede nos municípios que compõem o Vale do Paraguaçu. Os dados foram coletados e tratados de modo a ser possível visualizar as quantidades e a localização de tais equipamentos, para então produzir um mapa.

Cabe destacar que o Vale do Paraguaçu “é uma possibilidade de institucionalizar um território que de fato já existe. Há um intenso movimento de moradores para comércio, estudo, atividades religiosas e culturais” (MENEZES; SANTOS; OLIVEIRA, 2016). Considerando, como Haesbaert (2004), que um território só existe quando há uma territorialidade envolvida, o Vale do Paraguaçu já era um território antes mesmo do grupo de pesquisa utilizar esta nomenclatura. Na medida em que os habitantes reconhecem nos demais municípios uma extensão das possibilidades de usufruto das relações comerciais, ou mesmo de estudo, há simbolicamente um recorte territoriais em suas vidas que é diferente dos limites municipais. Mas entendemos que o nosso esforço, enquanto grupo de pesquisa, para nomear este território e divulgá-lo de modo que seja reconhecido pelo poder público, é paralelamente uma outra territorialidade.

O território Vale do Paraguaçu tem 1.000 Km² de área, e população estimada de 123 mil habitantes, em valores aproximados, como fica exposto no quadro 1.

QUADRO 1 – COMPARATIVO DE INDICADORES

Indicadores	Cachoeira	Maragogipe	Muritiba	São Félix
População último censo (2010) – em pessoas	32.026	42.815	28.899	14.098
População estimada (2020) – em pessoas	33.567	44.793	29.410	14.762
Área de unidade territorial (2019) – em Km ²	394,894	437,610	86,311	103,226

Fonte: Extraídos do IBGE Cidades (2020)

E, para além destes dados, há riquezas naturais, e, sobretudo, culturais que precisam ser ainda mais valorizadas, em rede, pelo poder público, em uma política redistributiva que promova a cidadania independentemente da localização de suas casas. “Trata-se da busca de uma equidade social e territorial” (SANTOS, 2014, p. 142), e para isso é preciso possibilitar acesso aos bens e serviços, seja pela instalação de equipamentos que facilite a locomoção direta, ou pela facilitação da locomoção através do melhoramento dos serviços de transporte.

4.1 ESPACIALIZAÇÃO DOS EQUIPAMENTOS CULTURAIS DO VALE DO PARAGUAÇU

No processo de tabulação dos dados, a desigualdade de distribuição dos equipamentos ficou evidente, assim como para alguns destes a quantidade é incipiente, ao considerarmos uma população estimada de quase 123 mil moradores. A concentração dos equipamentos culturais no município de Cachoeira/Ba é um exemplo. Como é possível identificar na tabela 1, mais da metade das edificações culturais estudadas no Vale do Paraguaçu está em Cachoeira/Ba. E, ao observar o quantitativo de museus, este município possui mais de 70%.

Não se tem um cálculo de quantas edificações seriam necessárias para garantir o acesso da população àquela abordagem cultural que normalmente é apresentada em cada um destes espaços. Pois não só a quantidade importa, mas como ela é inserida nos espaços públicos, em quais localidades estão situadas, quais incentivos e facilitações no uso, consumo e participação são ofertados aos cidadãos, em suas variadas possibilidades econômicas, como é possível deduzir de Guimarães e Diniz (2019).

Por outro lado, apesar de não se ter um número exato, ou estimativa, é seguro pensar que a ausência de um tipo destes equipamentos, determina que parte considerável dos munícipes estejam alijados do acesso a partes da cultura do país/mundo, que é tão diversa e plural. E como assinalou Guimarães e Diniz (2019) e Santos (2014), são as classes populares as maiores impactadas.

TABELA 1 –EQUIPAMENTOS CULTURAIS NO VALE DO PARAGUAÇU

		TIPO DE EQUIPAMENTO CULTURAL						TOTAL
		Arquivo público	Biblioteca	Centro cultural	Cinema	Museu	Teatro	
MUNICÍPIOS	Cachoeira	1	3	5	1	8	1	19
	Maragogipe	0	1	2	0	1	1	5
	Muritiba	0	1	1	0	1	2	5
	São Félix	1	1	2	1	1	0	6
TOTAL		2	6	10	2	11	4	35

Fonte: Elaboração própria (2021)

Nesse sentido, é alarmante observar na tabela 1, a quase inexistência de cinemas e teatros. Estes não são apenas prédios, são locais ímpares de socialização, mas sobretudo de contato com outros tipos de textos, contextos, culturas, reflexões que os curta e longas-metragens, os documentários, assim como monólogos, e outros formatos da dramaturgia.

Das edificações pesquisadas, o Arquivo Público é aquele que normalmente não possui a população em geral como seus principais usuários. Quem o acessa normalmente possui objetivos jornalísticos ou acadêmicos. Contudo, esta especificidade não diminui sua importância, especialmente por ser um local que guarda parte da história dos municípios, através da manutenção e proteção de acervos escritos ou não. Tais fontes históricas contribuem com a forma e o conteúdo das narrativas históricas sobre a localidade/personagem/organização em questão.

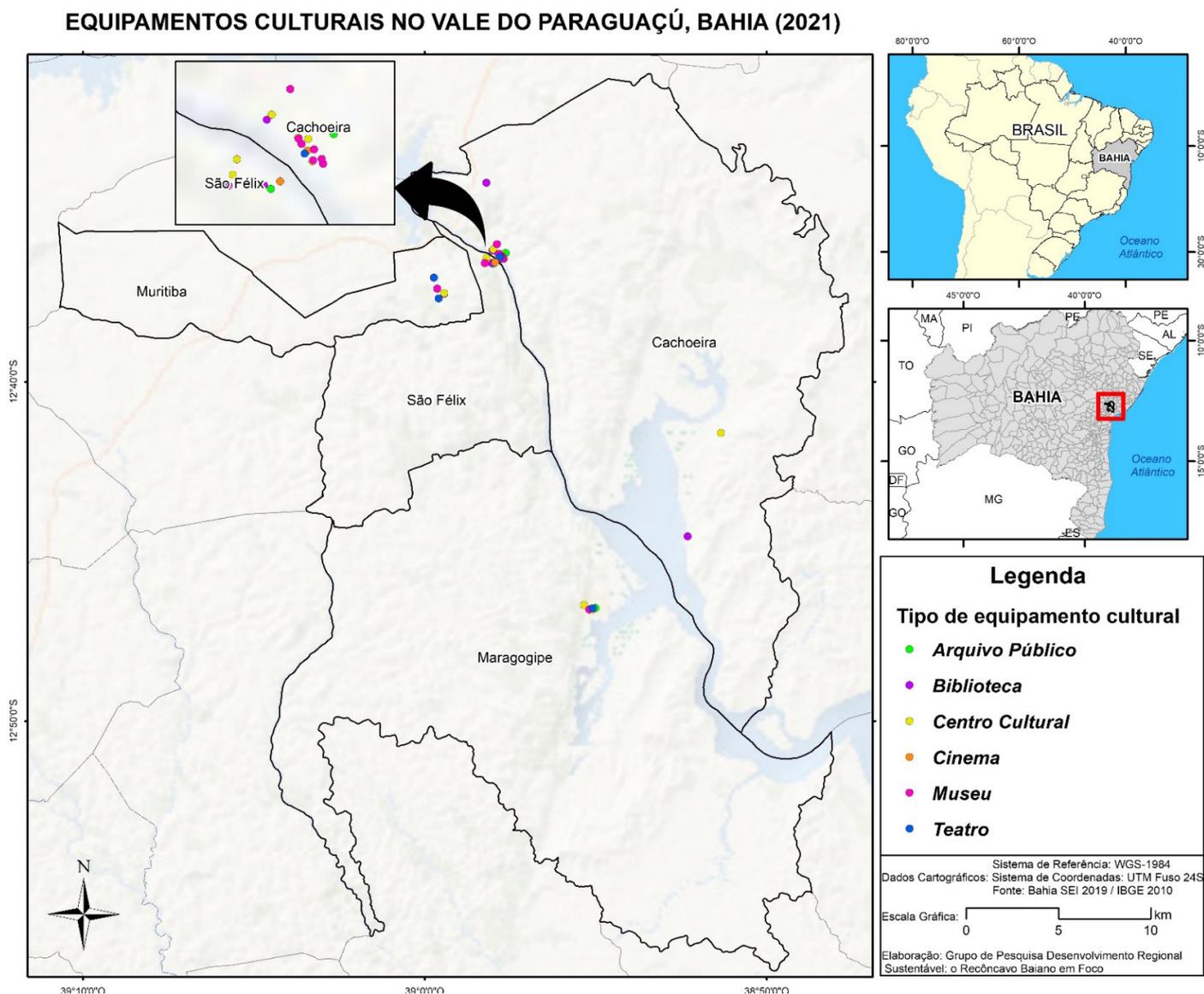
Não foi objeto desta pesquisa investigar os motivos de dois dos municípios não possuírem Arquivos Públicos, mas nos parece, a priori, que a inexistência destes pode sinalizar que milhares de fontes históricas estão sendo descartadas, ou guardadas inadequadamente.

Outra análise e ponderação importante a se fazer é em relação a quantidade de Bibliotecas no Vale do Paraguassu. É sabido que a legislação determina que as instituições de ensino possuam bibliotecas (BRASIL, 2010), o que nos faz deduzir que provavelmente os números obtidos em nossa pesquisa possam ser diferentes da realidade. Entretanto, as informações encontradas, durante a pandemia, de apenas seis bibliotecas podem sinalizar que os moradores não estudantes tenham ainda mais dificuldade de acesso.

Tão importante quanto quantificar cada um e o total de equipamentos culturais é analisar a distribuição espacial destes, conforme apresentado no mapa 1. O mapa apresenta visualmente a desigual distribuição dessas edificações. Destaca-se três informações: há uma concentração dos equipamentos nos municípios de Cachoeira e São Felix; os equipamentos estão localizados quase na totalidade nas zonas urbanas; e estes estão mais especificamente no centro comercial das cidades.

O dado não surpreende, considerando a realidade exposta por Santos (2014), em que a maior parte da população, sobretudo as de menor poder aquisitivo, vive nas periferias, e, portanto, estão distantes dos bens culturais. Ou como assinala Guimarães e Diniz (2019), as dificuldades de acesso é uma consequência de uma concepção de que estes equipamentos são destinados a outro público que não as classes subalternizadas.

Teixeira *et. al.* (2021) acredita que essa concentração nas zonas urbanas, confirmada pela pesquisa e apresentada no mapa 1, é também o resultado de que nas áreas urbanas possui as infraestruturas necessárias para criar e manter um cinema ou um teatro, por exemplo. O que é uma verdade, contudo estas condições prévias existem nas cidades pois há investimentos públicos e privados, o que não ocorre na mesma medida na zona rural. Mas, a própria constituição do país determina que o poder público deve oportunizar o acesso à cultura, independente das condições econômicas e do local da moradia dos cidadãos, tendo em vista que o não acesso à cultura representa a negação da cidadania plena (CARMO e MACHADO, 2013; SANTOS e DAVEL, 2018b).



Fonte: Elaboração própria (2021)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As edificações destinadas a práticas culturais, podem ser denominadas de equipamentos culturais, e estas são fundamentais não só para difusão cultural, como para o pleno exercício da cidadania. Portanto, cabe ao poder público garantir o acesso à cultura, criando e/ou mantendo edificações de cultura. A ausência de alguns destas edificações pode significar a negação de partes da cultura, a certa parcela da população municipal.

Os dados obtidos apresentaram uma ausência, ou reduzido número de alguns dos equipamentos culturais nos municípios investigados; uma distribuição desigual entre os municípios investigados, e em cada um deles; assim como certa concentração, dos existentes, na cidade de Cachoeira/Ba; há uma disposição espacial predominante nos centros das zonas urbanas.

A produção do quadro 1, assim como do mapa 1, a partir dos dados de pesquisa, e as análises posteriores efetuadas levando em consideração os destaques apresentados no referencial teórico permitiram que esta pesquisa alcançasse seus objetivos principal e específicos, na medida em que pretendeu mapear os equipamentos culturais do Vale do Paraguaçu assim como evidenciar locais de concentração dos equipamentos culturais e destacar os mais recorrentes no Vale do Paraguaçu.

Esta é uma investigação que abre espaço para novos problemas de pesquisa, que visem, por exemplo, levantar o perfil socioeconômico dos frequentadores, assim como investigar os motivos que favoreceram que Cachoeira e São Felix possuíssem a maior parte destas edificações, ou mesmo levantar dados sobre o acesso direto de cada cidadão em relação a estes equipamentos, entre outras possibilidades.

Que este estudo possa chegar a outros pesquisadores que tenham por objeto de estudo o Recôncavo, ou estes municípios, ou cujo referencial se aproxime, mas, sobretudo, que chegue às forças políticas de cada uma destas localidades, servindo de subsídio para tomada de decisões futuras.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Jorge Luiz. Os espaços populares na política pública cultural. **Observatório das Favelas**. 2009. Disponível em: <https://of.org.br/acervo/os-espacos-populares-na-politica-publica-cultural/>. Acessado em: 19. jul. 2021.

BARROS, José d'Assunção. Cinema e história – as funções do cinema como agente, fonte e representação da história. **Ler História**, n. 52, 2007, p. 127-159. Disponível em: <http://journals.openedition.org/lerhistoria/2547>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

BERNADET, Jean-Claude. **O que é Cinema** [coleção primeiros passos]. São Paulo: Brasiliense, 1985.

BRASIL. [Constituição (1824)]. **Constituição política do Império do Brasil** [1824]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acessado em: 24 de set. de 2021.

_____. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acessado em: 10 de set. de 2021.

_____. **Decreto-lei nº 7.957, de 17 de setembro de 1945**. Dispõe sobre a isenção de impostos e taxas federais, que incidem sobre o teatro, e dá outras providências. Brasília, DF [1945]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del7957.htm. Acessado em: 17 de fev. de 2022.

_____. **Decreto-lei nº 43, de 18 de novembro de 1966.** Cria o Instituto Nacional do Cinema, torna da exclusiva competência da União a censura de filmes, estende aos pagamentos do exterior de filmes adquiridos a preços fixos o disposto no art. 45, da Lei nº 4.131, de 3-9-62, prorroga por 6 meses dispositivos de legislação sobre a exibição de filmes nacionais e dá outras providências. Brasília, DF [1975]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0043.htm. Acessado em: 17 de fev. de 2022.

_____. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004.** Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm. Acessado em: 17 de fev. de 2022.

_____. **Decreto nº 8.386, de 30 de dezembro de 2014.** Dispõe sobre a obrigatoriedade de exibição de obras audiovisuais cinematográficas brasileiras. Brasília, DF [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8386.htm. Acessado em: 17 de fev. de 2022.

_____. **Decreto nº 10.755, de 26 de julho de 2021.** Regulamenta a Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991, estabelece a sistemática de execução do Programa Nacional de Apoio à Cultura - PRONAC, altera o Decreto nº 6.299, de 12 de dezembro de 2007, e o Decreto nº 9.891, de 27 de junho de 2019, e dá outras providências. Brasília, DF [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Decreto/D10755.htm. Acessado em: 17 de fev. de 2022.

_____. **Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009.** Institui o Estatuto de Museus e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Cultura [2009]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l11904.htm. Acessado em: 25 de set. de 2021.

_____. **Lei nº 12.244 de 24 de maio de 2010.** Dispõe sobre a universalização das bibliotecas nas instituições de ensino do País. Brasília, DF: Ministério da Cultura [2010]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12244.htm. Acessado em: 25 de set. de 2021.

_____. **Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012.** Institui o Programa de Cultura do Trabalhador; cria o vale-cultura; altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 7.713, de 22 de dezembro de 1988, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. Brasília, DF: Ministério da Cultura [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12761.htm. Acessado em: 15 de set. de 2021.

_____. **Medida Provisória nº 2.228-1, de 6 de setembro de 2001.** Estabelece princípios gerais da Política Nacional do Cinema, cria o Conselho Superior do Cinema e a Agência Nacional do Cinema - ANCINE, institui o Programa de Apoio ao Desenvolvimento do Cinema Nacional - PRODECINE, autoriza a criação de Fundos de Financiamento da Indústria Cinematográfica Nacional - FUNCINES, altera a legislação sobre a Contribuição para o Desenvolvimento da Indústria Cinematográfica Nacional e dá outras providências. Brasília, DF [2001]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2228-1.htm. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

CARMO, Adriana Almeida; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Direitos Culturais, Políticas Públicas e Planejamento Cultural: Referências para a Aplicação Democrática das Leis de Benefício Fiscal. **Políticas Culturais em Revista**, v. 1, n. 6, 2013, p. 99-116. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/pculturais/article/view/7961/6072>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

CARMO, André. Cidadania em espaços (sub)urbanos: o Teatro do Oprimido no Alto da Cova da Moura e no Vale da Amoreira. **Revista Sociedade e Estado**, v. 33, n. 2, mai/ago, 2018, p. 581-603. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/f56txrpk8CWvc8XpJz37Vdd/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

CHAUÍ, Marilena. **Cidadania Cultural: o direito à cultura.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2006.

COELHO, Teixeira. **Dicionário crítico de política cultural.** São Paulo: Iluminuras, 1997.

DUISENBERG, Edna dos Santos. Economia criativa, uma opção de desenvolvimento viável? In: REIS, Ana Carla Fonseca (Org.). **Economia criativa como estratégia de desenvolvimento: uma visão dos países em desenvolvimento.** São Paulo: Itaú Cultural, 2008, p.52-73.

FREIRE, Paulo. **A importância do ato de ler:** em três artigos que se completam [Coleção polêmicas do nosso tempo]. São Paulo: Autores Associados; Cortez, 1989

FREITAS, Elizabeth Ponte de. **Centros culturais públicos no Brasil:** um estudo comparativo entre o centro dragão do mar e arte e cultura e o centro cultural São Paulo. 2007. 82f. Monografia – Curso de Produção em Comunicação e Cultura, Faculdade de Comunicação. Universidade Federal da Bahia (UFBA). Salvador: UFBA, 2007.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 6ª ed., 2008.

GUIMARÃES, A. D., DINIZ, S. C. Equipamentos culturais, hábitos e território: um estudo de caso do Espaço do Conhecimento UFMG. **Revista Brasileira de Gestão Urbana**, nº 11, 2019, p. 1-16. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/urbe/a/mM78Hb5pHQ63bzCHH4xzZ4N/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 17 de fev. de 2022.

HAESBAERT, Rogério. **O mito da desterritorialização:** do fim dos territórios à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2004.

MARANDINO, Martha (Org.). **Educação em museus: a mediação em foco**. São Paulo: Geenf/FEUSP, 2008.

MATOS, Maria Teresa Navarro de Brito. Arquivo Público do Estado da Bahia. In: **Relatório de Gestão: Fundação Pedro Calmon (2015-2018)**. 2018. Disponível em: http://www.fpc.ba.gov.br/arquivos/File/2019/Relatorio_Final_de_Gestao_FPC2015_2018.pdf. Acesso em: 24 de set. de 2021.

MENEZES, Leandro Oliveira de; SANTOS, Maykon de Jesus; OLIVEIRA, Victor Henrique M. de. Vale do Paraguaçu: quatro municípios baianos e a validação de um novo território. **Revista Formadores - Vivências e Estudos**, v. 10, n. 6, nov., 2016, p. 6-22. Disponível em: <https://seer-adventista.com.br/ojs3/index.php/formadores/article/view/952/733>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. **Safári de Estratégia: um roteiro pela selva do planejamento estratégico**. Porto Alegre: Bookman, 2ª ed., 2010.

RHODEN, Valmor; TERRA, Elisa Lübeck; MACIEL, Erick de Melo. Política cultural e democratização do acesso à cultura: a experiência do Vale-Cultura. **Revista de Humanidades**, v. 30, n. 2, jul./dez., 2015, p. 347-361. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rh/article/view/4788/3815>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

SANTOS, José Luiz dos. **O que é cultura** [coleção primeiros passos]. São Paulo: Brasiliense, 6ª ed., 1987.

SANTOS, Milton Santos. **O espaço do cidadão**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2014.

SANTOS, Fabiana Pimentel; DAVEL, Eduardo. Gestão de equipamentos culturais e identidade territorial: potencialidades e desafios. **Revista Pensamento & Realidade**, v. 33, n. 1, jan./mar., 2018a, p. 109-134. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/28319/1/Gest%c3%a3o%20de%20Equipamentos%20Culturais%20e%20Identidade%20Territorial%20Potencialidades%20e%20Desafios.pdf>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

_____. Gestão de Equipamentos Culturais com base na Identidade Territorial. **Revista Gestão & Conexões**, v. 7, n. 2, jul./dez., 2018b, p. 7-42. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/index.php/ppgadm/article/view/17522>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

TEIXEIRA, Lusvânio Carlos et. al. Relação entre os equipamentos e políticas culturais dos municípios de Minas Gerais e a captação de recursos via Lei Estadual de Incentivo à Cultura. **Interações**, Campo Grande/MS, v. 22, n. 2, p. 405-419, abr./jun., 2021. Disponível em: <https://interacoesucdb.emnuvens.com.br/interacoes/article/view/2965/2565>. Acesso em: 17 de fev. de 2022.

Jorge Gregori Costa da Silva
greg23231523@gmail.com

Bacharel em Administração Atual Gerente da Empresa Abatedouro Araújo e Sócio na Empresa Irmãos Tur LTDA.

Joselito Costa Cerqueira
joselitocerqueira18@hotmail.com

Administrador pela Faculdade Adventista da Bahia, trabalha como gestor escolar no Colégio adventista Amazonas, com características hábeis na área administrativa.

Ivo Pedro Gonzalez Junior
ivo.junior@adventista.edu.br

Doutor em Administração pela Universidade Federal da Bahia - UFBA. Mestre em Administração pela UNIFACS. Graduado em Administração e Pedagogia com especialização em Administração e Sistemas de Informação e também em Docência do Ensino Superior. Professor do curso de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Adventista da Bahia - FADBA. Professor da Universidade Federal da Bahia - UNEB.

Glauber Cassiano
glubercassiano@hotmail.com

Mestre em Educação pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), Especialista em Gestão Estratégica de Negócios pela UNIDERP, Graduado em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Estácio de Sá, Professor do curso de Administração e Ciências Contábeis da Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno Especial - Educação e Cultura 2022

A IMPORTÂNCIA DA PRÁTICA INTERDISCIPLINAR NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

RESUMO

A prática interdisciplinar é o processo de conexão possibilitando a integração dos conteúdos de diferentes disciplinas tornando o conhecimento mais significativo, mais amplo e mais útil ao aluno com o objetivo de dar sentido a eles. O tema proposto tem o objetivo de analisar a importância da prática interdisciplinar no curso de administração na Faculdade Adventista da Bahia. Para este artigo foi utilizado um instrumento de pesquisa usando uma abordagem quantitativa e qualitativa na aplicação do questionário. Analisando os resultados da pesquisa com alunos do curso de administração da Faculdade Adventista da Bahia. Verificou-se que, a prática interdisciplinar é de suma importância para a maioria dos alunos, porém, uma pequena parte afirma não saber o que é prática interdisciplinar. É importante ressaltar que na instituição de ensino tem oferta de uma matéria, que é específica para a área em questão, o que nos faz questionar os métodos de ensino. O objetivo do trabalho foi alcançado quando os resultados indicaram que 50% dos participantes afirmaram que a interdisciplinaridade é extremamente importante, porém, ainda resta uma lacuna que necessita de uma investigação mais aprofundada da Faculdade. A pesquisa mostra que 10,3% dos participantes afirmam não saber o que é prática interdisciplinar onde, na própria instituição tem uma matéria específica chamada "prática interdisciplinar". Embora 48,3% dos participantes estejam afirmando está muito satisfeito com o seu desenvolvimento acadêmico, não podemos deixar passar despercebido os 10,3% dos participantes que não sabem o que é prática interdisciplinar e talvez, irão se formar sem ao menos entender a sua contribuição e importância. Desse modo podemos afirmar que o objetivo da interdisciplinaridade educacional não está alcançando 100% de êxito no tocante aos alunos do curso de administração na Faculdade Adventista da Bahia.

Palavras-chave:

Interdisciplinaridade. Desempenho do Estudante. Treino Interdisciplinar.

SILVA, Jorge Gregori Costa da; CERQUEIRA, Joselito Costa; GONZALEZ JUNIOR, Ivo Pedro; CASSIANO, Glauber. A importância da prática interdisciplinar no curso de administração. **Revista Formadores: vivências e Estudos**. Cachoeira (Bahia), v. 15, n.2, p. 46 - 60, maio 2022.

ABSTRACT

An interdisciplinary practice is the connection process, enabling the integration of the contents of different disciplines making the most meaningful, broadest and most useful knowledge to the student in order to make sense of them. The proposed theme aims to analyze the importance of interdisciplinary practice in the administration course at Faculdade Adventista da Bahia. For this article a research instrument was used using a quantitative and qualitative approach in the application of the questionnaire. Analyzing the results of the research with students of the administration course at Faculdade Adventista da Bahia. It was found that, interdisciplinary practice is of paramount importance for most students, however, a small part claims not to know what interdisciplinary practice is. It is important to note that at Faculdade Adventista da Bahia there is a subject that is specific to the area in question, which makes us question the teaching methods. The objective of our work was achieved when the results indicated that 50% of the participants stated that interdisciplinarity is extremely important, however, there is still a gap that requires further investigation by the Faculty. The research shows that 10.3% of the participants affirm that they do not know what interdisciplinary practice is, where, in the institution itself, there is a specific subject called "interdisciplinary practice". Although 48.3% of the participants involved stating that they are very satisfied with their academic development, we cannot overlook the 10.3% of the participants who do not know what interdisciplinary practice is and perhaps will graduate without even understanding their contribution and importance. In this way, we can say that the objective of educational interdisciplinarity is not reaching 100% success in students of the business course at Faculdade Adventista da Bahia.

Keywords:

Interdisciplinarity; Student Performance; Interdisciplinary Training

1. INTRODUÇÃO

Você como estudante no ensino superior já se deparou com matérias ou conteúdo que você compreende e sabe lidar com suas demandas, mas não sabe aplicá-las a vida real? Pois bem! Foi através de uma experiência no ensino superior, onde a matéria prática interdisciplinar fez com que alguns conteúdos tivessem sentido. Em contato com a matéria prática interdisciplinar é possível ampliar a visão e compreensão para os assuntos que outrora parecem ser confusos.

O conceito de interdisciplinaridade seguiu na década de 1960 na Europa, buscando alternativas para modificar a educação. Na década de 1970 o conceito chega ao Brasil por meio dos autores, Hilton Japiassú e Ivani Fazenda, porém, até a década de 1990 o conceito estava pouco difundido na educação brasileira. Somente quando foi criada as diretrizes curriculares que foi dada a prova da importância da interdisciplinaridade.

Pensar interdisciplinaridade é pensar na relação do conhecimento que é produzido com as formas que ela é aplicada, desenvolvendo uma forma alternativa de enxergar a realidade. A disciplina como fator primordial na contextualização do conceito, traz o sentido de conectar as partes que se interagem entendendo como um todo e que a disciplina tem múltiplas ligações. A interdisciplinaridade sugere um conjunto de relações entre disciplinas, ou seja, é toda interação existente entre duas ou mais disciplinas no âmbito educacional. Elas são conectadas a partir do que lhes são comuns e essa aproximação entre diversos campos científicos permite nos ajudar a pensar novas respostas para problemas que são muito mais complexos na atualidade.

É perceptivo que o trabalho interdisciplinar em muitas situações, acontece apenas no planejamento. São elaborados muitos projetos que tentam unificar um determinado assunto ou diferentes disciplinas, entretanto, por diversos motivos acabam em tentativas sem sucesso, o que acaba trazendo um déficit de conhecimento evolutivo. Fazendo com que o estudante tenha dificuldades em relacionar conteúdos com a prática e trazendo a seguinte problemática: qual é a importância da prática interdisciplinar no curso de administração na Faculdade Adventista da Bahia?

Na realização desta pesquisa o objetivo do artigo é analisar a importância da prática interdisciplinar no curso de administração da Faculdade Adventista Da Bahia. Utilizou-se um instrumento de pesquisa com métodos qualitativos e quantitativos para a analisar as dificuldades que o aluno tem em relacionar conteúdos obtidos em sala de aula e o grau de importância do conceito “prática interdisciplinar”.

Para a composição deste trabalho, o mesmo foi estruturado da seguinte forma: a primeira sessão diz respeito a parte introdutória do trabalho, relatando uma experiência própria, um breve histórico sobre o conceito de interdisciplinaridade, a problemática a ser investigada e os objetivos do presente artigo.

Na segunda sessão é demonstrado através do referencial teórico os principais conceitos. Conceitos sobre interdisciplinaridade, tópicos de metodologias disciplinares como, multidisciplinaridade, transdisciplinaridade e pluridisciplinaridade.

Na terceira é apresentada a metodologia para o desenvolvimento deste trabalho. Na quarta sessão apresenta-se a análise dos dados coletados através do instrumento de pesquisa. E na quinta sessão as conclusões e as referências para este trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRICO

O movimento interdisciplinar surgiu na Europa, mais especificamente na França e na Itália em meados da década de 1960, em uma época onde se deu início ao movimento estudantil que levantava um questionamento em relação a necessidade por um novo modelo de ensino tanto para universidade

quanto para as escolas (FAZENDA, 1994, p. 18).

Durante o século XIX a história do saber passou pelo impacto da expansão do trabalho científico, foi o momento de definição dos espaços, da dissociação das partes para melhor defini-las. Todas as áreas do conhecimento buscavam o máximo de especialização. No decorrer do tempo, sobretudo, na segunda metade do século XX, tal fragmentação demonstrou fragilidade na busca pela compreensão da realidade, ao passo em que a formação humana em si exigia e exige uma completude frente ao mundo que não se apresenta fragmentado. Abriu-se espaço para a construção de um novo paradigma de ciência, de produção de conhecimento e a elaboração de um novo projeto de educação e de escola, abriu-se espaço para a interdisciplinaridade. (LIMA; AZEVEDO, 2014, p.128)

A interdisciplinaridade surgiu da necessidade do aumento cognitivo do saber estudantil que viera futuramente ampliar o poder de conhecimento, que superaria a crise da modernidade.

Surge na segunda metade do século passado, em resposta a uma necessidade verificada principalmente nos campos das ciências humanas e da educação como um todo visando superar a fragmentação e o caráter de especialização do conhecimento, causados por uma epistemologia de tendência positivista em cujas raízes estão o empirismo, o naturalismo e o mecanicismo científico do início da modernidade. Segundo Thiesen (2008),

A interdisciplinaridade, como um movimento contemporâneo que emerge na perspectiva da dialogicidade e da integração das ciências e do conhecimento, vem buscando romper com o caráter de hiperespecialização e com a fragmentação dos saberes. (pág. 546)

Enfim, na segunda metade do século passado surge a interdisciplinaridade, para suprir a grande necessidade nos campos das ciências sociais humanas e da educação em geral; superando a desagregação e o caráter de graduação do conhecimento, gerados por uma epistemologia positivista fundamentadas no empirismo, naturalismo científico.

2.2 CONCEITO DE INTERDISCIPLINARIDADE

Ao adentrar no tema interdisciplinaridade faz-se necessário a identificação do seu conceito. Penof, Leonardo e Farina (2020, p.27), afirmam que a “interdisciplinaridade na educação gerencial é um sistema social que requer desenvolvimento de pensamento complexo”. Com isso, os alunos deveriam ser apresentados a uma forma crítica e sistêmica de pensar, eludindo métodos alicerçados em apenas uma disciplina. Sendo assim, os alunos deveriam ser introduzidos a uma maneira crítica e sistêmica de pensar, evitando abordagens baseadas em uma única disciplina.

“A interdisciplinaridade pode ser entendida como uma condição fundamental do ensino e da pesquisa (em níveis universitários e do segundo grau) na sociedade contemporânea”. (LEIS, 2005, p.3)

Para entender a interdisciplinaridade, torna-se indispensável entender o que é a disciplina. Partindo

deste pressuposto, a disciplina é um conjunto de normas estabelecida para o desenvolvimento e o controle em um determinado local. Disciplina é também interpretada como matérias, assim como temos na escola a matéria de matemática e português, a matéria (disciplina) é vista como um tipo de saber específico, mas não será neste momento que estudaremos a fundo este tipo de disciplina. A disciplina em foco é aquela que organiza, alinha, corrige, dentre outros. Sendo assim, um exemplo clássico que ouvimos muito nas escolas é: “esse garoto é disciplinado, ou esse garoto é indisciplinado”. Segundo Leis (2005),

Qualquer demanda por uma definição unívoca e definitiva do conceito de interdisciplinaridade deve ser rejeitada, por tratar-se de proposta que inevitavelmente está sendo feita a partir de alguma das culturas disciplinares existentes. Em outras palavras, a tarefa de procurar definições “finais” para a interdisciplinaridade não seria algo propriamente interdisciplinar, senão disciplinar (pág.5).

D’Ambrósio (2011, p. 9) complementa afirmando que nesse contexto “não apenas se transferem e se combinam resultados de algumas disciplinas, mas também se combinam métodos de várias disciplinas e, conseqüentemente, se identificam novos objetos de estudo”.

O docente tem um grande papel nos dias de hoje, assim como no futuro de novas gerações e pessoas que buscam o desenvolvimento do conhecimento. É na busca da conclusão dos fatos que se entende a interdisciplinaridade. Na sua etimologia “inter” significa ação recíproca, “disciplinar” refere-se a disciplina e “dade” representa o resultado de uma ação, estado ou qualidade. Se trata da relação entre as disciplinas para a inclusão de um saber comum ou até mesmo uma ação recíproca entre as disciplinas.

Segundo Fortes (2009, p.3) “a polêmica sobre disciplina e interdisciplinaridade possibilita uma abordagem pragmática em que a ação passa a ser o ponto de convergência entre o fazer e o pensar interdisciplinar”.

“Num sentido profundo, a interdisciplinaridade é sempre uma reação alternativa à abordagem disciplinar normalizada (seja no ensino ou na pesquisa) dos diversos objetos de estudo”. (LEIS, 2005, p.5)

Pensar a interdisciplinaridade é pensar a nossa relação com o conhecimento que é produzido e aplicado no nosso cotidiano e até mesmo a nossa forma de enxergar a realidade. Disciplina é dividir o conhecimento em várias partes que interagem, portanto cada uma das partes é independente da outra. A interdisciplinaridade trás o conceito de reconectar essas partes mostrando que cada disciplina tem múltiplas ligações e entende o saber como um todo e não em partes fragmentadas. Penof, Leonardo e Farina (2020), afirmam que,

o trabalho em equipe interdisciplinar é essencial para resolver problemas complexos, sejam eles acadêmicos ou corporativos. No campo das ciências exatas, Ciência da Computação e Engenharia são exemplos de cursos que evoluíram para, de forma interdisciplinar, influenciar a vida e o bem-estar da sociedade em vários campos (p.31-32).

As disciplinas são conectadas a partir do que lhes é comum e essas aproximações entre esses diversos campos científicos são o gás propulsor para nos ajudar a pensar novas respostas para problemas

que são muito mais complexos na atualidade. A interdisciplinaridade serve como elo de ligação que não diminui as disciplinas em um contexto educacional, mas que, amplia o trabalho interdisciplinar através da aproximação das atividades docentes orientados para objetivos bem definidos.

Segundo Vendrusculo *et al.* (2019), a realização da interdisciplinaridade pelos discentes ainda é uma questão bem complicada, mas não há outro modelo de formação onde a interdisciplinaridade não seja o ponto norteador, e com isso surgirá profissionais motivados e capacitados para uma atuação competente, contemporânea e diferenciada.

É prudente evitar os debates teórico ideológicos sobre o que é interdisciplinaridade, sendo preferível partir da pergunta sobre como esta atividade se apresenta no campo acadêmico atual.

2.3 TIPOS DE METODOLOGIAS DISCIPLINARES

Para uma análise mais detalhada da interdisciplinaridade é importante realizar uma pesquisa aprofundada nos tipos existentes de metodologias disciplinares que podem ser aplicadas. Segundo Iribary (2003) na transdisciplinaridade, o detalhamento em geral acomete uma coordenação de todas as disciplinas e interdisciplinas em um sistema de ensino moderno, sobre a base de uma axiomática geral. Para Maldonado (2016),

A transdisciplinaridade significa, em primeiro lugar, a necessidade de reconhecer imperativos e lógicas mais amplas do que as disciplinas que encontram sua orientação própria e em relação às quais elas mesmas e seus métodos podem se destruir e se reconstruir de forma distinta (p.93).

Segundo Tavares (2012), a transdisciplinaridade se inquieta com uma interação entre as disciplinas, promove um diálogo entre diferentes áreas do conhecimento e seus dispositivos, visa cooperação entre as diferentes áreas, contato entre essas disciplinas.

Para D'Ambrosio (2011) a transdisciplinaridade é, na sua essência, transcultural. Exige a participação de todos, vindo de todas as regiões do planeta, de tradições culturais e formação e experiência profissional as mais diversas.

A transdisciplinaridade consiste em um meio de aprendizagem de forma plural, busca na divisão das disciplinas encontrar as respostas necessárias de forma mais aberta. Com o pensamento dos autores acima pode-se chegar a uma ideia de que a transdisciplinaridade para ser praticada precisa haver uma união, aproximação entre as disciplinas para se ter uma certa coerência no ensino da matéria.

Sommerman (2011) afirma que a transdisciplinaridade de tipo pluridisciplinar se aproxima da interdisciplinaridade de tipo pluridisciplinar, mas se abrindo explicitamente para um diálogo com os saberes não disciplinares dos diversos atores sociais.

Existe também a multidisciplinaridade que segundo Pinheiro *et al.* (2018, p.5) “ocorre quando diferentes domínios de conhecimento D1 e D2 se encontram, mas sem ampliar, no contato com o outro, sua própria forma de ver o objeto do conhecimento”.

Para Sommerman (2011) multidisciplinaridade, na prática pedagógica, é a organização mais tradicional do conhecimento, onde as matérias e as disciplinas se apresentam isoladamente, sem explicitar as relações entre elas, tanto na pesquisa quanto na resolução de problemas, aparece apenas quando se recorre a uma grande quantidade de disciplinas, mas sem que isso contribua para modificá-las ou enriquecê-las.

Os autores acima afirmam basicamente uma mesma ideia sobre o conceito da multidisciplinaridade, onde a mesma se caracteriza por manter um ensino isolado entre as matérias sem nenhuma relação.

Em sua contribuição, Silva (2007, p. 25) segue dizendo que “a Pluridisciplinaridade seria o conjunto de duas ou mais disciplinas, com objetivos múltiplos, com certas relações entre si, com certa cooperação, mas sem coordenação dessas relações”.

Segundo Sommerman (2011), a pluridisciplinaridade é a criação de relações entre disciplinas que apresentam uma certa finalidade, com a cedência de estratégias entre elas, com o crescimento do objeto pesquisado, podendo vir à criar novas disciplinas, mas sem a comunicação necessária entre os saberes ou mesmo até entre os especialistas, sem modificá-las internamente de maneira ampla.

A multidisciplinaridade ou até mesmo pluridisciplinaridade, tem o mesmo significado pois trazem uma ideia de que é preciso haver uma junção de disciplinas/conteúdos, porém não apresentam uma certa ordenança para um fim em comum.

Segundo Bicalho (2011, p. 7) “a multidisciplinaridade estaria hierarquicamente no primeiro nível, inferior, de integração entre as disciplinas, quando comparada à interdisciplinaridade e à transdisciplinaridade”.

3. METODOLOGIA

Segundo Koche (2016, p.144) “a metodologia deve esclarecer a forma que foi utilizada na análise do problema proposto”. Tendo em vista a sistemática exposta, este trabalho pode ser classificado como uma pesquisa aplicada, exploratória com abordagem quantitativa e qualitativa. Este estudo também dispõe de métodos bibliográficos e documentais por meio de aplicação da revisão literária, mediante explanações contida no objetivo central deste objeto de estudo, que procura analisar as particularidades de certa população. A pesquisa também consta com uma análise descritiva dos mesmos.

O seguinte estudo foi realizado com alunos universitários do curso de administração de todos os períodos da Faculdade Adventista da Bahia.

A técnica utilizada para coleta de dados da respectiva pesquisa foi a aplicação de questionário

estruturado. Para Coelho, Souza e Albuquerque (2020, p.3) “o questionário é um instrumento composto por um conjunto de perguntas, questões ou itens padronizados e predefinidos, que visa mensurar atributos ou características relacionadas a pessoas, organizações, processos ou fenômenos.” Para elaboração e compartilhamento de tal ferramenta foi utilizado o recurso da plataforma Google Forms.

O seguinte instrumento de pesquisa foi estruturado de forma concisa e objetiva, onde os questionamentos realizados tinham como objetivo coletar as informações necessárias dos participantes para discussão sobre tema pesquisado. O instrumento de coleta de dados apresenta doze perguntas sendo elas abertas, fechadas e de múltipla escolha, sendo aplicado de forma online. De um total de 111 alunos do curso no ano de 2020.2 foi retornado 58 (cinquenta e oito) participantes.

Segundo Martins (2019) a coleta de dados é um meio que busca agrupar os dados para manuseio secundário por meio de técnicas de pesquisa. Esses dados são utilizados para estudo, experimentações e tarefas de pesquisa.

A tabulação dessa pesquisa foi realizada de forma minuciosa e eficaz, observando todos os detalhes possíveis, a fim de apresentar informações claras e respostas ao objetivo dessa pesquisa.

Para alcançar eficácia durante a coleta de dados, em conformidade com os objetivos do pesquisador, em grande parte, está ligada ao manuseio de um questionário bem estruturado.

Foram utilizados recursos computacionais como o de planilhas eletrônicas do Google para suporte na elaboração de índices e gráficos para melhor exposição dos dados coletados.

4. ANÁLISES DOS RESULTADOS

A interdisciplinaridade atualmente é uma ponte para o desenvolvimento de qualquer discente seja qual for a área por ele desenvolvida, a qualidade de ensino que está ligada diretamente aos métodos de estudo aplicados pode influenciar de maneira positiva ou negativa. A seguir serão apresentados gráficos e descrição de resultados obtidos pela pesquisa.

A respectiva pesquisa foi realizada em âmbito acadêmico por alunos do curso de administração em uma instituição confessional de ensino superior.

Gráfico 1- Nível de Satisfação do desenvolvimento acadêmico



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando questionados sobre seu desempenho acadêmico o estudo identificou as seguintes respostas dos pesquisados: 48,3% deles estão muito satisfeitos com seu desempenho; 36,2% estão pouco satisfeitos com seu desempenho, a metade dos pesquisados não se sentem bem com o seu desempenho e isso pode acarretar em diversos fatores de aprendizagem no decorrer do curso, além disso essa insatisfação pode vir por meio da má performance nas provas e trabalhos acadêmicos e até mesmo por parte pessoal do aluno. É bem provável que os respondentes que se enquadraram nessa opção em contato com a disciplina de prática interdisciplinar terão mais limitações que os demais para relacionarem os conteúdos obtidos em sala com a disciplina.

Gráfico 2- Dificuldade em interpretar métodos e conteúdos



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Pode-se observar no gráfico 2 a apresentação de maneira concisa a ideia em aberto proporcionada pelas informações do gráfico 1. Dos alunos pesquisados 37,9% concordam que os alunos não apresentam dificuldades em interpretar os métodos e conteúdos obtidos em sala, enquanto que 29,3% não concordam, nem discordam; 20,7% discordam dessa afirmação;. Mediante a pesquisa é notório que a maioria dos alunos de administração não apresentam dificuldades em interpretar os conteúdos aplicados em sala, porém uma considerável parte dos estudantes apresentam algumas características que os impedem de assimilar tais conteúdos e isso pode ser um dos fatores que contribuem para situação do gráfico 1.

Gráfico 3- Conhecimento sobre a prática interdisciplinar

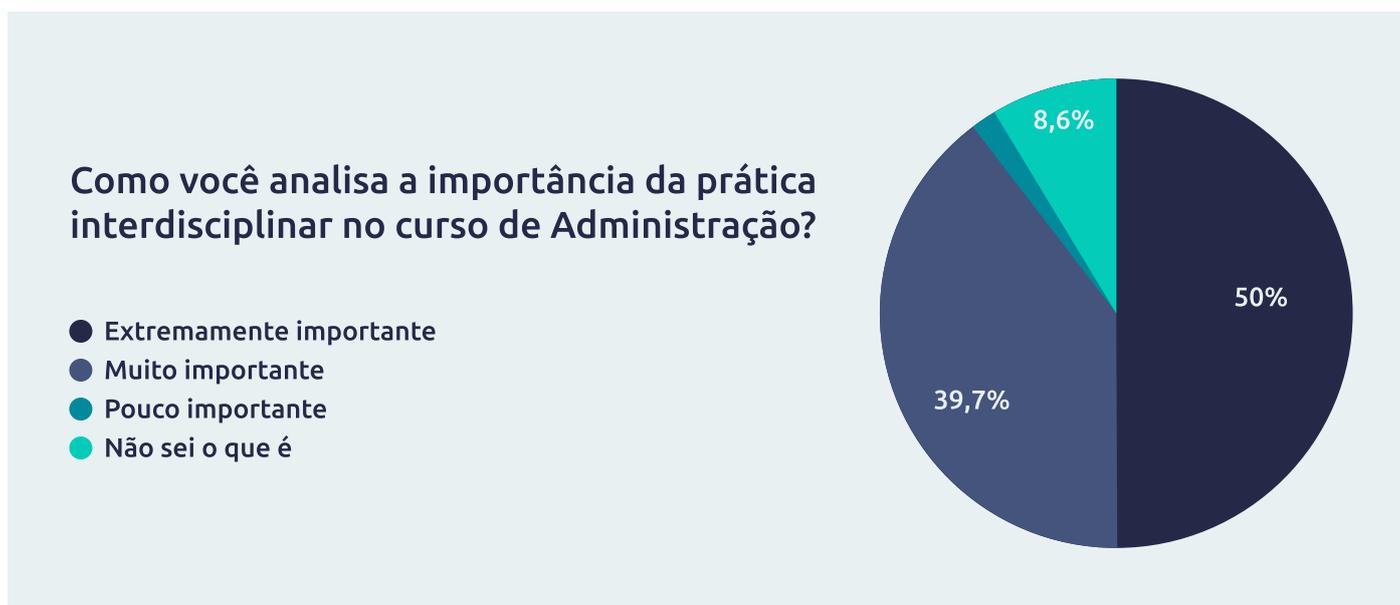


Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Quando questionados quanto ao tema e disciplina prática interdisciplinar, a pesquisa apontou o seguinte resultado, 89,7% dos entrevistados sabem o que é prática interdisciplinar; 10,3% afirmam não saber do que se trata.

Para Pinheiro *et al.* (2018, p. 6) “à interdisciplinaridade ocorrerá caso a caso, porque ela é um encontro entre pessoas mais do que um encontro de conteúdo. O domínio linguístico falado por uma pessoa não é só da sua área de conhecimento, mas uma bagagem de uma história de vida”. Desta forma é de total importância que o aluno saiba o que é prática interdisciplinar e qual é o seu objetivo.

Gráfico 4- A importância da prática interdisciplinar no curso de Administração



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

O gráfico acima apresenta a percepção dos respondentes enquanto a importância da prática interdisciplinar no curso de administração, 50% dos pesquisados julgaram a prática de extrema importância para o curso; 39,7% acreditam que o tema/matéria é muito importante; 8,6% não sabem o que é; 1,7% acreditam ser de pouca importância para o curso.

Segundo Favarão e Araújo (2004) a interdisciplinaridade vem sendo introduzida nas universidades/faculdades por intermédio da realização de projetos e trabalhos integrados em diferentes cursos de graduação, reunindo os conteúdos trabalhados pela grade curricular em cada ano. A disciplina de prática interdisciplinar é apresentada desde o primeiro período de curso e perdura basicamente até a reta final do mesmo, como dito anteriormente essa disciplina proporciona ao aluno a capacidade de entender e por em prática o que foi visto em sala de aula, embora muita das vezes não saía como previsto.



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

No gráfico anterior foi visto a importância da prática, já no gráfico 5 está sendo apresentado a utilidade da disciplina para o curso. Os resultados indicaram que na percepção dos alunos 89,2% julgam ser de extrema ou muita importância a prática interdisciplinar.

4.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho, teve como objetivo analisar a importância da prática interdisciplinar no curso de Administração da Faculdade Adventista da Bahia. A pesquisa nos mostrou que com o uso da interdisciplinaridade o aluno é exposto a áreas do conhecimento de forma mais prática, aumentando as chances de aprendizagem e também, é possível que as disciplinas carreguem a maior carga de conhecimento, pois, ao trabalharem em conjunto poderão se complementar.

Trazendo assim, o conceito de reconectar essas partes mostrando que cada disciplina tem múltiplas ligações e entende o saber como um todo e não em partes fragmentadas. O objetivo é fazer com que o estudante venha a ter a seguinte reflexão: se eu estou aprendendo este assunto, de que forma eu posso aplicá-la na minha vida? Incentivando o aluno a formar um pensamento crítico em relação ao conteúdo que está sendo apresentado, fazendo-o sair da zona de conforto e mergulhar no teórico prático de uma forma que seja possível aplicá-las na vida real.

O objetivo da pesquisa é alcançado quando analisamos o gráfico 4 na análise dos resultados, onde, 50% dos alunos que participaram da pesquisa responderam que é extremamente importante para o curso de Administração e confirmando também a sua utilidade no gráfico 5. Mas o que chamou a nossa atenção nessa análise foi que no gráfico 3, mais de 10% dos participantes afirmam não saber o que é prática interdisciplinar onde, na própria instituição tem uma matéria específica chamada "prática interdisciplinar". E esse desconhecimento reflete no gráfico 2, que mostra mais de 25% dos

participantes afirmando apresentar dificuldades com aprendizagem e conteúdos obtidos em sala.

Desse modo podemos dizer que o objetivo da interdisciplinaridade, bem como a sua importância, não está atingindo 100% de êxito no tocante aos alunos do curso de administração da Faculdade Adventista da Bahia. Embora mais de 48% dos participantes estejam afirmando estarem muito satisfeitos com o seu desenvolvimento acadêmico, não podemos deixar passar despercebido a pequena e importante porcentagem que talvez, irá se formar sem ao menos entender a interdisciplinaridade, tão pouco a sua importância. Esse resultado se dá por uma série de fatores que pode vir a serem complexos. Entre eles, a resistência dos próprios alunos que não tem interesse em aprender, os métodos tradicionais de ensino que acabam acostumando o aluno com listas de exercícios que só ensinam a responder de forma direta sem a aplicabilidade, atividades interdisciplinares que no ato, não tem uma conceituação com o conteúdo e muitas outras coisas que contribuem para esse déficit de conhecimento.

Dito isso, sugerimos uma investigação e intervenção da coordenação e colegiado de administração da Faculdade Adventista da Bahia, para um melhor aprimoramento do conceito de interdisciplinaridade através da matéria prática interdisciplinar, para que assim, a matéria possa fazer jus ao seu nome. Sugerimos que um projeto seja elaborado para o desenvolvimento do saber interdisciplinar, e que o ponto de partida venha da base do ensino médio, para que, na graduação o conceito de interdisciplinaridade esteja mais enraizado nos alunos.

Como sugestão, seria interessante fazer uma pesquisa no ensino médio do Colégio Adventista da Bahia para o desenvolvimento da matéria de prática interdisciplinar no período que serve como preparação para o ensino superior, para que de fato, o objetivo da interdisciplinaridade seja alcançado com mais ênfase no futuros acadêmicos.

REFERÊNCIAS

BICALHO, Lucinéia Maria; OLIVEIRA, Marlene. Aspectos conceituais da multidisciplinaridade e da interdisciplinaridade. **Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação**, v. 16, n. 32, p. 1-26, 2011.

BONATTO, Andréia et al. Interdisciplinaridade no ambiente escolar. **Seminário de pesquisa em educação da região sul**, v. 9, p. 1-12, 2012.

COELHO, J. A. P. M.; SOUZA, Gustavo HS; ALBUQUERQUE, Josmário. Desenvolvimento de questionários e aplicação na pesquisa em Informática na Educação. **Metodologia de Pesquisa Científica em Informática na Educação: Concepção de Pesquisa. Porto Alegre: SBC. Recuperado em**, v. 6, 2020.

D'AMBROSIO, Ubiratan. A transdisciplinaridade como uma resposta à sustentabilidade. **Revista Terceiro Incluído**, v. 1, n. 1, p. 1-13, 2011.

FAVARÃO, Neide Rodrigues Lago; ARAÚJO, Cíntia de Souza Alferes. Importância da interdisciplinaridade no ensino superior. **Educere-Revista da Educação da UNIPAR**, v. 4, n. 2, 2004.

FAZENDA, Ivani Catarina Arantes. **Interdisciplinaridade: história, teoria e pesquisa**. Papirus editora, 1994.

FORTES, Clarissa Corrêa. Interdisciplinaridade: origem, conceito e valor. **Revista acadêmica Senac on-line. 6a ed. setembro-novembro**, 2009.

IRIBARRY, Isac Nikos. Aproximações sobre a transdisciplinaridade: algumas linhas históricas, fundamentos e princípios aplicados ao trabalho de equipe. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 16, n. 3, p. 483-490, 2003.

KÖCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica**. Editora Vozes, 2016.

LEIS, Héctor Ricardo. Sobre o conceito de interdisciplinaridade. **Cadernos de pesquisa interdisciplinar em ciências humanas**, v. 6, n. 73, p. 2-23, 2005.

LIMA, Aline Cristina Silva; AZEVEDO, Crislane Barbosa. A interdisciplinaridade no Brasil e o ensino de história: um diálogo possível. **Revista Educação e Linguagens**, v. 2, n. 3, 2014.

MALDONADO, Nelson Torres. Transdisciplinaridade e decolonialidade. **Sociedade e estado**, v. 31, n. 1, p. 75-97, 2016.

MARTINS, Everton. Coleta de dados: o que é, metodologias e procedimentos, [s. l.], 5 jun. 2019. Disponível em: <https://blog.mettzer.com/coleta-de-dados>. Acesso em: 10 nov. 2020.

PENOF, David Garcia; LEONARDO, Sandra Bergamini; FARINA, Milton Carlos. Desafios da interdisciplinaridade no ensino superior: o papel do coordenador de curso nos "Projetos e Atividades Especiais-PAES". **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 21, n. 1, p. 24-51, 2020.

PINHEIRO, Tânia S. M; MONTEIRO, Ingrid Teixeira; FELIPE, Danilo A; SAMPAIO, Andréia Libório. O Processo de Design Digital: endereçando o desafio da multidisciplinaridade. In: **Anais Estendidos do XVII Simpósio Brasileiro sobre Fatores Humanos em Sistemas Computacionais**. SBC, 2018.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**, Florianópolis, ed. 3, p. 1-121, 2001.

SILVA, Maria Vieira. FAZENDA, Ivani C. Interdisciplinaridade: história, teoria e pesquisa. Campinas, Papirus, 1995. **EDUCAÇÃO E FILOSOFIA**, v. 12, n. 23, p. 235-238, 1998.

SILVA, Roberta Pereira da. A Interdisciplinaridade e os Aspectos Conceituais e de Representação: Análise da Área "Multidisciplinar" da Tabela de Áreas do Conhecimento em uso pela CAPES. 2007.

SOMMERMAN, Américo. Complexidade e transdisciplinaridade. **Revista Terceiro Incluído**, v. 1, n. 1, p. 77-89, 2011.

TAVARES, Suyane Oliveira et al. Interdisciplinaridade, multidisciplinaridade ou transdisciplinaridade. **Interfaces no fazer psicológico: direitos humanos, diversidade e diferença, 5º**, p. 8-11, 2012.

THIESEN, Juarez da Silva. A interdisciplinaridade como um movimento articulador no processo ensino-aprendizagem. **Revista brasileira de educação**, v. 13, n. 39, p. 545-554, 2008.

VENDRUSCULO, Alecsandra Pinheiro et al. Interdisciplinaridade na percepção de docentes de ensino superior. **Educere-Revista da Educação da UNIPAR**, v. 19, n. 2, 2019.

Mestre em Administração, ênfase em Gestão de Negócios. Pós-graduado em Educação a Distância pela UCDB. Pós-graduado (Especialização) em Direito Educacional pela UNIARA. Pós-graduado (Especialização) em Comunicação e Jornalismo pela UNIARA. Pós-graduado (Especialização) em Marketing e Comportamento do Consumidor. Pós-graduando em Gestão de Equipes de Saúde (início em jan/2022). Bacharel em Administração. Foi Coordenador do Curso de Administração da FADMINAS/Lavras-MG. Foi Diretor Acadêmico da FADMINAS/Lavras-MG. Foi P.I. - Procurador Institucional junto ao MEC. Foi membro da Comissão de Avaliação para Reconhecimento de Cursos de Administração pelo Conselho Estadual de Educação – Minas Gerais (2005 e 2007). Foi membro do Conselho Editorial da Revista Científica Symposium. Atualmente administra uma clínica de nefrologia.

Licenciada em Pedagogia pela Faculdade Adventista de Minas Gerais – FADMINAS, Pós-graduanda em Alfabetização, Letramento e Psicopedagogia Institucional-Faculdade São Luís. Atualmente exerce a função de professora na Educação Infantil no Colégio Fadminas/Lavras-MG.

GESTÃO PEDAGÓGICA SOB UM VIÉS PANDÊMICO: O QUE VEM DEPOIS DO “NOVO NORMAL”?

RESUMO

O coronavírus resgatou uma realidade que não se via desde a Segunda Guerra Mundial em escolas de todo o país. A pandemia provocou diversos impactos e mudanças, sobretudo na área da educação. Milhões de crianças não tiveram acesso à educação presencial, uma vez que a saída oferecida para a continuidade do ano letivo foram as aulas remotas. A situação, como um todo, fez com que as crianças, além dos pacientes diagnosticados com o vírus, fossem as mais afetadas pelas consequências de uma catástrofe que pode trazer impactos sobre toda uma geração. O período de pandemia provocou, sem dúvida, de modo súbito, uma série de impactos em todas as áreas, com destaque para a área da educação, foco deste trabalho. Surgiram desafios que, de forma abrupta, viu-se a necessidade de enfrentá-los. Dessa maneira, o ensino remoto trouxe consigo vários problemas, inseguranças, mas, sobretudo, provocou mudanças. Impulsionou e possibilitou uma reflexão ativa sobre o extenso caminho que ainda falta percorrer para a possibilidade de uma educação igualitária e de qualidade para todos, e, em especial, a valorização do trabalho do gestor pedagógico, como um dos principais atores no processo de ensino-aprendizagem.

Palavras-chave:

Gestão pedagógica. Pandemia. Educação.

ABSTRACT

The coronavirus brought back a reality not seen since World War II, in schools across the country. The pandemic has caused several impacts and changes, especially in the educational area. Millions of children did not have access to face-to-face education, and since the only way to continue the education process was through remote classes. The situation, as a whole, meant that children, in addition to patients diagnosed with the virus, were the most affected by the consequences of a catastrophe that could impact an entire generation. The pandemic period undoubtedly and immediately provoked a series of impacts in all areas, with emphasis on the area of education, the focus of this article. Challenges arose abruptly and the need to face them was evident. The new remote teaching began with several problems, insecurities, but, above all, it brought about changes. However, it stimulated and enabled an active reflection on the long path that still needs to be taken towards the possibility of achieving a higher quality education and that can be accessible to everyone. It also showed the need to value the work of the education manager or coordinator that conducts the process, being considered as one of the main actors in the teaching-learning process.

Keywords:

Pedagogical Management. Pandemic. Education.

1. INTRODUÇÃO

A educação é uma ação corajosa e contínua. Conforme consta no artigo 205 da Constituição Federal Brasileira, de 1988, a educação é um direito de todos e dever do Estado e da família. Sua promoção deverá ser incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (BRASIL, 1988). Com o desencadeamento da pandemia associada ao Covid-19, oferecer uma educação transformadora e cidadã tornou-se um desafio constante na mente dos gestores pedagógicos, uma vez que as medidas de supressão do contágio da doença exigem fortemente o distanciamento social, o que implicou o fechamento das escolas, mesmo que temporariamente, e na adoção do ensino remoto.

A escola, como centro de provocação de mudança e de criação de cidadãos ativos, tornou-se um espaço vazio e com pouquíssima movimentação. Como tentativa de restauração da comunicação pessoal perdida, foram instauradas as comunicações intermediadas pela internet. Como afirma Peres (2020), passa-se a conviver com as questões de preocupação emocional e física e, por outro lado, com a desestabilização emocional causada pela abrupta mudança da suspensão das aulas presenciais.

A gestão pedagógica se vê na linha de frente para o enfrentamento das mudanças causadas pela pandemia e como se apresentará no cenário pós-pandêmico, principalmente no que diz respeito

às metodologias a serem trabalhadas com o 'novo aluno digital' e os programas de formação continuada para os docentes. Como salientam Cani *et al.* (2020, p. 24):

Diante da nova realidade imposta pela Covid-19, cabe questionarmos não somente acerca do acesso às tecnologias, mas, sobretudo, da possibilidade de serem ofertadas a professores e alunos condições para uso pleno dos recursos tecnológicos, de modo a favorecer uma aprendizagem interativa e colaborativa. Sabemos que são muitos os desafios e os fatores implicados, desde a falta de estrutura tecnológica das escolas, formação dos próprios professores e alunos para um uso crítico das tecnologias.

Acrescentam ainda Barros; Machado (2021):

Dados das redes de cada estado e do Distrito Federal permitiriam [...] apurar que, em 2020, apenas 13% do ano letivo, em média, se deu com atividades presenciais. Os demais foram cumpridos remotamente. [...]. Se mantidos somente as aulas a distância até o fim deste ano para os terceiranistas, com o mesmo nível de engajamento observado até o momento, a projeção é que a perda de aprendizado vai acentuar, [...].

De fato, todas as transitoriedades que marcam o mundo declaram a necessidade de uma implantação de novas formas de ensinar. O professor foi forjado a ensinar na urgência, precisou se reinventar ao máximo. Não podendo mais voltar atrás, uma vez que o ensino remoto ganhou notoriedade, caberá ao docente e à gestão pedagógica a implantação de metodologias ativas para atrair uma educação relevante no cenário atual e no porvir.

Diante dos posicionamentos aqui colocados, o objetivo da pesquisa foi compreender como se deu a mudança no contexto pedagógico e quais são as perspectivas de novos cenários para a gestão pedagógica, no que tange ao que virá após o "novo normal".

Considerando a conveniência desse campo de estudo, o texto está estruturado em duas seções que se completam, além da introdução e das considerações finais. Na primeira seção, dialoga-se acerca da educação e do papel do gestor pedagógico no contexto da pandemia. Na segunda, evidencia-se a gestão escolar e os seus desdobramentos em tempos de pandemia, os desafios nas suas atuações em meio ao isolamento social em tempos do Covid-19, bem como as perspectivas frente à ideia de trabalho que virá após este período.

OBJETIVOS DA PESQUISA

- Objetivo geral

Analisar as novas perspectivas da gestão pedagógica para a oferta de uma educação cidadã e promissora em tempos de pós-pandemia.

- Objetivos específicos

Conhecendo a nova realidade do ambiente escolar, propõe-se:

- a. Analisar as propostas oferecidas pela gestão para um trabalho docente promissor;
- b. Identificar os novos caminhos da educação.

JUSTIFICATIVA

O ano de 2020 impulsionou uma mudança significativa no mundo da educação. De acordo com Anderson; Heesterbeek; Klinkenberg *et al* (2020), em função da pandemia associada à Covid-19 (novo Coronavírus), numerosos parâmetros de abrandamento e extinção do contágio da doença foram providenciados em todo o mundo, em especial, o distanciamento social. Isso instaurou inúmeros desafios a serem superados, sobretudo na formação de discentes ativos numa sociedade em constante transformação. A suspensão de aulas presenciais afetou milhões de alunos e o ensino remoto emergencial foi a solução temporária para abrandar as implicações da pandemia sobre a educação.

Este trabalho poderá ser ferramenta de apoio e orientação no ambiente educacional, pois visa estabelecer uma nova visão a respeito de como trabalhar de forma efetiva e transformadora, a despeito dos impactos que a pandemia trouxe sobre o processo de ensino-aprendizagem dos discentes. O principal benefício que este trabalho propõe é uma nova percepção, impulsionada, quase obrigatoriamente, pelo trabalho dos gestores e docentes. Propõe também ideias e perspectivas a respeito de uma educação meritória e ousada num cenário pandêmico.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Escola e sociedade trabalham juntas na formação de sujeitos ativos, cidadãos críticos e criativos. Em seu papel ideológico, a escola é responsável por transferir os valores vigentes na sociedade. Segundo Oliveira; Moraes; Dourado (2008), a escola é o espaço de elaboração do conhecimento, necessitando ser estruturada de modo a assegurar a formação de indivíduos notáveis e capazes de gerar transformação no meio em que atuam.

Escola, igreja e família formam os pilares de uma sociedade em constante construção. A escola, por muitas vezes, costuma assumir os papéis que por sua vez tornam-se ineficazes. A escola é um ambiente de metamorfoses. Por meio dela, a sociedade muda. À medida que a economia, política e cultura vão sendo constantemente transformadas, a escola sofre o reflexo dessas mudanças e isso

implica, de forma direta, no processo educativo. Nesse processo existe uma relação socioeducativa entre pais, alunos, professores e gestores escolares. O foco central do trabalho apresentado se debruça sobre a gestão, sobretudo no setor pedagógico, e esta será a linha de estudo a seguir.

Geralmente, os gestores escolares são representados por coordenadores, orientadores, vice-diretores e diretores. Para isso, salienta Furtado (2014) que a gestão apoia-se sobre três fundamentos: (1) desafiar os processos; (2) ter as competências técnicas necessárias; (3) acreditar que é possível. A gestão escolar carrega sobre si a finalidade de lograr os objetivos das instituições de ensino. Dessa forma, no que diz respeito aos desafios dos processos, o gestor nunca se dá por vencido. Há sempre novos desafios para serem conquistados. Existe um senso de transitoriedade, pois todo resultado alcançado é provisório. Pode ser melhorado. Isso que o transforma num perseguidor de excelência.

No que tange às competências técnicas necessárias, nem todos estão aptos para exercer um cargo de gestão pedagógica, uma vez que para efetivar o seu papel no cargo, o gestor precisa conhecer ativamente os processos fundamentais que lidera: conhecimento, avaliação e ação. Por fim, acreditar que é possível. Não há nenhuma liderança significativa sem a crença na possibilidade. É preciso que se creia nas metas estabelecidas e na efetivação das mesmas. Toda liderança vem sob uma perspectiva ativa de alcance das metas estabelecidas por meio da equipe com a qual se trabalha.

Isso posto, antes de uma devida contextualização da gestão escolar num cenário pandêmico, torna-se necessário um resgate das funções e objetivos dessa profissão para a devida compreensão dos seus desafios diários frente a uma instituição de ensino.

Já é abundantemente conhecido que a educação se assenta sobre a competência de seus profissionais de promover e oferecer aos alunos uma educação transformadora, capaz de unificar o desenvolvimento de conhecimentos, aptidões e atitudes necessárias à confrontação dos desafios experimentados em um mundo globalizado, tecnológico, direcionado por um acervo cada vez maior e mais profundo de informações e por uma inspeção de qualidade em todas as áreas de atuação.

Segundo Paro (1998), o gestor escolar desenvolve um trabalho vital dentro das instituições de ensino, uma vez que é responsável pelo que ele denomina de atividades-meio. Contudo, tanto as atividades-meio quanto as atividades-fim precisam ser executadas tendo em vista a mesma concepção de educação. Conseqüentemente, o caráter intermediário que a gestão possui deve ser executado, tendo em vista os desígnios da instituição.

Se está envolvida a educação, é importante, antes de mais nada, levar em conta os objetivos que se pretende com ela. Então, na escola básica, esse caráter mediador da administração deve dar-se de forma a que tanto as atividades-meio (direção, serviços de secretaria, assistência escolar e atividades complementares, como zeladoria, vigilância, atendimento de alunos e pais), quanto a própria atividade-fim, representada pela relação ensino-aprendizagem que se dá predominantemente (mas não só) em sala de aula, estejam permanentemente impregnadas dos fins da educação. Se isto não se dá, burocratiza-se por

inteiro a atividade escolar, fenômeno que consiste na elevação dos meios à categoria de fins e na completa perda dos objetivos visados com a educação escolar (PARO, 1998, p. 4).

Percebe-se que na educação brasileira, ergue-se uma nova caracterização da gestão escolar, esta que, por sua vez, substitui o caráter limitado da administração escolar, a partir da percepção de que os problemas educacionais são complexos e dependem de uma articulação conjunta à superação das dificuldades do cotidiano acadêmico. Compreende-se que o caminho da administração escolar é longo, pois a primeira organização escolar do Brasil, no âmbito pedagógico, baseou-se no Plano de Estudos da Companhia de Jesus, publicado em 1599, de acordo com Seco *et al* (2006) e se acentuou com o início da industrialização.

Em meados de 1930, intensificou-se a necessidade de obter profissionais capacitados para gestão escolar, uma vez que o número de escolas e professores aumentou. Isso, por sua vez, delineou ações mais incisivas do poder público na efetivação do sistema público de ensino, entre elas, a preparação de profissionais da educação. De acordo com os relatos de Drabach e Mousquer (2009), a administração escolar, embora tão cobiçada atualmente em virtude das inúmeras reformas educacionais, não era o alvo de crédito na produção acadêmica dos doutos na história da educação. Em um roteiro educacional, analisando a trajetória traçada no Brasil, a administração escolar se encaixa como campo de estudos acadêmicos há menos de cem anos.

Os primeiros escritos reportam-se à década de 1930. O trabalho do diretor era definido e organizado pelas normas dos órgãos centrais do Estado. Suas funções baseavam-se, geralmente, em supervisionar, competindo-lhe assegurar que as normas e determinações emanadas fossem fielmente cumpridas, de modo que não fugisse ao estabelecido em âmbito central ou em nível hierárquico superior. Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 - LDB 9394/96 -, a descentralização e construção da autonomia do gestor escolar começaram a orientar os mecanismos, de forma que o profissional recebesse poder e autonomia para agir, aumentando, por sua vez, a responsabilidade na sua atuação.

Dessa forma, o gestor escolar passa a ser entendido como um mediador do processo educativo, comprometido, de forma mais articulada e dinâmica, com os objetivos da instituição escolar da qual ele faz parte. O gestor escolar detém certa autoridade intrínseca à posição que desempenha, uma vez que ele conduz os processos em uma instituição escolar. O gestor escolar enfrenta diariamente dificuldades que necessitam de atitudes específicas da sua atuação.

Segundo Libâneo (2013), a gestão de uma escola é demasiadamente complexa, uma vez que essa instituição se faz de um encontro de dimensões profundamente articuladas, pois não é a soma de partes, mas um todo. O seu principal objetivo é articular as orientações dos poderes públicos e o pensar pedagógico, remetendo, portanto, a uma junção de atividades que envolva o processo educativo mediado pelo conhecimento da realidade. Essa função é, sobretudo, administrativa.

Lück (2009), por sua vez, complementa que a gestão escolar constitui uma atuação que objetiva proporcionar à organização uma mobilização e articulação de todas as condições possíveis para o estabelecimento de avanços nos processos socioeducacionais, salientados por um incentivo da

efetividade do ensino. Uma vez que o enfoque primário do gestor é na educação, seu objetivo é exercer um ensino que adequadamente assuntos curriculares com a necessidade de fomentar ao educando a capacidade de enfrentar uma sociedade complexa e globalizada. Lück (2009) ainda complementa que os gestores escolares são os responsáveis pela organização e orientação administrativa e pedagógica da escola. São esses os responsáveis pela promoção da liderança, orientação, mediação, coordenação e avaliação dos processos que correspondem à eficácia do processo educativo que permeia a formação dos discentes.

A equipe de gestão, por sua vez, é a responsável pela implementação do Projeto Político Pedagógico na instituição, seguindo os parâmetros e políticas educacionais públicas. A gestão escolar carrega sobre si uma importantíssima influência, uma vez que, por meio dela, são observados e resolvidos os obstáculos educacionais. Logo, torna-se um meio e não somente um fim em si mesmo. A aprendizagem significativa e transformadora é a finalidade de sua função.

Por conseguinte, a despeito do mérito e importância de suas funções, o gestor escolar não pode mais acreditar no acaso ou nortear as suas ações em testes e falhas, sobre como planejar ou executar o Projeto Político Pedagógico e suas diversas outras obrigações, uma vez que as funções de um gestor carregam sobre si competências das mais variadas nuances.

A gestão estabelece-se em um método de intervenção organizadora e mobilizadora, de caráter extensivo e direcionada para promover mudanças e desenvolvimento nas metodologias educacionais, de forma que se tornem cada vez mais vigorosos na formação e aprendizagem dos discentes. Por abranger áreas e dimensões que se encontram, possibilita a realização desse objetivo. Por se tratar de um desafio, devido às diversidades de suas atribuições, outrora complexas diante de constantes situações que trazem novos desdobramentos e novas provocações, torna-se essencial ao gestor um processo de formação continuada.

Evidentemente, até os dias atuais, o trabalho dos gestores escolares, apesar de ser, por muitas vezes, considerado complexo, é indispensável. Sobretudo em tempos de pandemia, quando as demandas organizacionais foram alteradas para o cumprimento de um ensino de qualidade, seguindo protocolos de segurança, esse trabalho se tornará cada vez mais notório e essencial para atender às novas exigências educacionais.

DO CONTEXTO ATUAL AO NOVO NORMAL - GESTÃO E DOCÊNCIA

Com a instauração da pandemia associada à Covid-19, diversas medidas de segurança foram adotadas. Estas, por sua vez, vêm carregadas de imensas provocações em vários setores, no Brasil e no mundo. De acordo com Anderson *et al* (2020), com o desencadeamento da pandemia anteriormente citada, numerosos parâmetros de abrandamento, visando à extinção do contágio da doença, foram providenciados em todo o mundo, em especial, o distanciamento social.

Na educação, isso significa que escolas, tanto da linha pública quanto particulares, precisaram aderir à modalidade remota para a execução de trabalhos pedagógicos. Frequentemente, os estudos e análises de situações sociais se baseiam em dados, pesquisas científicas, estudos e pressupostos. Contudo, não existem correlatos a que se possam comparar com a pandemia provocada pelo coronavírus na vigente geração.

A Medida Provisória nº 934, publicada em 1º de abril de 2020, designa que o ano letivo da Educação Básica seja alterado, de acordo com as normas para o enfrentamento da situação emergencial do país. A diretriz salienta que as instituições estão desobrigadas do cumprimento do mínimo de dias letivos nas cláusulas da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira, desde que seja cumprida a sua carga horária estipulada.

Devido à transitoriedade do ensino, tornou-se obrigatória a migração para a modalidade remota de emergência. Coube aos professores a adaptação de metodologias e práticas pedagógicas para plataformas virtuais de ensino. A verdade é que quase ninguém estava preparado para uma mudança tão abrupta e repentina.

Apesar de seu caráter súbito, faz-se necessário hoje, o que antes chamado de ensino remoto emergencial, uma educação em rede de qualidade. É inadiável a criação de modelos de aprendizagem virtual que explorem e incorporem práticas construtivistas e colaborativas, transformando o ensino remoto numa experiência de aprendizagem significativa.

Estudos há pouco mais de 15 anos já previam a necessidade da adaptação do ensino para a modalidade virtual. Seria o que chamavam na época de regeneração permanente da educação. Demo (2005) traz em questão a necessidade de uma educação a distância de qualidade, em que se consiga aprender a aprender e a ressignificar os conteúdos. Essa estratégia seria o futuro do ensino. Apesar de que já faz parte do meio da educação a distância a percepção de que nela existe mais distância do que educação. Todavia, isso não lhe tira o argumento de que é crucial que haja plena ciência de que cada vez mais a educação será feita a distância (DEMO, 2005).

Os novos modelos e práticas obrigam o profissional da educação a uma remodelação do seu plano e metodologias de ensino. Improvisos, criatividade e metodologias ativas surgem como possibilidades para o que parecia ser o sucateamento da educação, ao oferecimento de uma educação cidadã e transformadora. Os gestores, por sua vez, tornam-se os responsáveis por providenciar a adaptação de um ensino remoto de qualidade, tecendo meios para o oferecimento de aulas remotas, assumindo riscos ao lidar com o desconhecido, no que tange a respeito do uso de ferramentas tecnológicas, além dos receios existentes quanto ao retorno das aulas presenciais. De modo geral, todos os âmbitos escolares sofreram o impacto da pandemia da Covid-19, repercutindo no cenário dos saberes e práticas educacionais.

Coordenadores e diretores precisaram assumir a linha de frente para o estabelecimento, organização, liderança, construção coletiva e cumprimento das atividades concernentes à flexibilidade e à dinamicidade dos diferentes cenários vivenciados pelos profissionais da educação. A realidade expôs uma necessidade de adaptação das propostas pedagógicas e administrativas, pois, “escola não é mesmo um objeto só, mas muitos que dependem da construção que fazemos

deles. Conhecê-los é fundamental para que se saiba, na micro, na meso e na macropolítica, onde e como agir” (MARIN, 2014, p. 81).

A gestão pedagógica age como eixo condutor de todo o processo educativo, visto que ela orienta todo o trabalho docente, a despeito de todas as novas interfaces e complexidades do atual cenário pedagógico. Teoricamente,

O gestor, além da constante preocupação com as melhorias dos índices educacionais, passou a preocupar-se com a transposição das aulas presenciais para aulas em ambientes virtuais, administrando com isso, o seu próprio despreparo, e também, o despreparo dos docentes para o uso de ferramentas tecnológicas para aulas virtuais, e em muitos casos, curvando-se para a ausência de recursos tecnológicos dos alunos e de suas famílias (PERES, 2020, p. 24).

Nota-se que o ensino remoto foi a alternativa mais louvável para o cumprimento da carga horária estabelecida pela medida provisória. A despeito disso, vários desafios se apresentaram, dentre eles a falta de acesso à internet e o despreparo dos docentes frente às plataformas digitais. Uma vez que os docentes fazem parte da linha de frente do processo de ensino-aprendizagem, cabe a eles a necessidade de possibilitar o desenvolvimento de suas habilidades cognitivas.

Existe uma grande necessidade de capacitação dos professores, sobretudo frente a uma sociedade tecnológica. O professor precisa estar preparado, principalmente para as mudanças digitais. É salutar ressaltar que aulas on-line não se resumem em adaptar aulas ditas tradicionais para a forma remota.

Fato é que não foi ensinada, sobretudo aos docentes, a necessidade de se reinventar diariamente em sua profissão, a lidar com o atendimento extraclasse, a lidar com suas questões emocionais ou dos alunos até mesmo auxiliar os pais dos estudantes nas tarefas.

Apesar de ser cobrada da gestão a capacitação docente diante de uma era tecnológica, Peres (2020) pondera que nunca foi pensado no desenvolvimento de habilidades e conhecimentos para a atuação dos professores em época de pandemia. Os docentes não foram capacitados em suas licenciaturas ou cursos de pós-graduação para aulas virtuais. Isso também salienta a necessidade urgente de todo educador manter-se preparado para mediar a construção do conhecimento. Sobretudo nesta época, o professor precisa ir além.

Outrossim, a pandemia mostrou a necessidade de a gestão pedagógica sempre investir em formação continuada. Explicitou também uma necessidade recorrente de alteração na forma administrativa, ambientes virtuais de aprendizagem, atenção às normas governamentais de saúde, bem como mediar e interceder na relação professor-aluno, professor-gestor. Por fim, os desafios trazidos pelas mudanças impostas pela pandemia despertaram a sagacidade para a remodelação das práticas e papéis tradicionais na educação.

3. METODOLOGIA

Para a realização desse trabalho foi selecionada a revisão bibliográfica, por ser um recurso que possibilita a análise crítica dos estudos, coleta e seleção de dados, a partir da apuração limitada de periódicos que presume conter bases relevantes sobre o tema estudado, como destaca Cunha (1985).

Dessarte, a justificativa da escolha do método de pesquisa, o trabalho norteou-se sobre um determinado problema: como a gestão pedagógica lidou com os problemas relacionados à pandemia desencadeada pela Covid-19 e como serão estruturadas as novas metodologias de ensino para o cenário pós-pandêmico?

Para a revisão bibliográfica de literatura sobre o ensino e aprendizagem em tempos de pandemia, o papel do gestor e as mudanças frente ao novo aluno digital, empregou-se como método a sequência de dados listada abaixo:

- 1º Passo: Escolha do banco de dados: para a execução da revisão bibliográfica, o banco de dados escolhido foi o Google Acadêmico, por ser um instrumento de fácil acesso, busca simples e acessível ao material acadêmico, além de apresentar um amplo acervo de publicações com fonte confiável, como artigos, resumos, teses, entre outros.

- 2º Passo: Escolha de palavras-chave e delimitação do período: logo após a escolha do banco de dados, o passo posterior para a revisão bibliográfica conteve-se na escolha de palavras-chave e na delimitação do período pesquisado. Dessa forma, como as palavras-chave empregaram os termos gestão pedagógica, pandemia, educação, englobando todas as publicações em todos os tipos de documentos da base de dados, considerando o ano de 2020, época da pandemia da Covid-19.

- 3º Passo: Análise de livros e periódicos em revistas. Foram também selecionados livros e materiais impressos em revistas. O tema buscado nos livros e revistas era sobre a educação a distância, uma vez que o assunto abordado em relação à Covid-19 e ao ensino é recente.

- 4º Passo: Análise completa das publicações. Após a seleção dos artigos e livros, depois de adotada como regra de seleção dos artigos e materiais didáticos que apresentaram conteúdos mais significativos sobre o tema de estudo, principiou-se uma leitura mais aprofundada dos artigos e livros selecionados que se adequaram para a revisão sistemática da presente pesquisa.

- 5º Passo: Parâmetros para estudo em profundidade das publicações: foi examinada, em profundidade, tomando como base os intuitos da pesquisa, a solução indicada para manutenção do processo educativo durante a pandemia, o papel do gestor e os desafios que necessitam ser superados para a garantia de um ensino de qualidade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo passou por mudanças abruptas, sobretudo na área da educação. Por meio de uma revisão bibliográfica, foi possível identificar os principais desafios que a educação e, em especial, os educadores têm enfrentado neste momento de pandemia, para asseverar uma formação cidadã aos discentes, bem como exibir alternativas que estão sendo empregadas para superá-los.

A investigação proposta possibilitou o conhecimento dos desafios a serem superados na área educacional e uma reflexão acerca da necessidade de ampliar os estudos e compartilhar os saberes a fim de garantir uma educação de qualidade para todos, a principal finalidade do processo educativo.

Percebeu-se que o ensino remoto foi a alternativa utilizada para continuar o ano letivo e com ele vários desafios surgiram, como a falta de acesso à internet e o despreparo dos docentes para utilizar as plataformas digitais em sala de aula.

A gestão escolar, mais do que nunca, necessitou de atenção com as taxas de qualidade de ensino, organização de aulas, bem como o enfrentamento frente ao analfabetismo tecnológico funcional. Visto que a modalidade a distância já era uma realidade em várias categorias de ensino, com a pandemia, expandiu-se rapidamente, tornando imperativa a adoção dessa modalidade de ensino.

Apesar da medida ter sido o meio mais propício para a continuação do ensino no país, a utilização de tecnologias não é uma realidade na maior parte do território nacional. Em virtude disso, os alunos sofreram por não saber utilizar as plataformas ou não ter acesso à internet. Algumas escolas providenciaram a impressão de apostilas, o que proporcionou a continuação do ano letivo, para esses determinados alunos.

Com a excepcionalidade causada pelo novo coronavírus, as escolas puderam adaptar o ensino para a modalidade remota. Dessa forma, tornaram o aluno protagonista do ensino, utilizando as tecnologias como um meio de ensino, como uma ferramenta de investigação, colaboração e produção de conhecimentos. Por ser apenas um meio, torna-se explícito que a escola é insubstituível. Outrossim, tornou-se evidente a necessidade urgente na mudança de capacitação de professores, no que concerne ao conhecimento da aplicação de recursos tecnológicos como ferramentas de ensino.

O período de pandemia provocou sem dúvida, de modo súbito, uma série de impactos em todas as áreas da educação. Surgiram desafios que de forma abrupta, foi preciso enfrentá-los. Dessa maneira, o ensino remoto trouxe consigo vários problemas, inseguranças, mas sobretudo provocou importantes mudanças e transformações. Impulsionou e possibilitou uma reflexão ativa sobre o extenso caminho que ainda falta percorrer para a possibilidade de uma educação igualitária e de qualidade para todos, e, em especial, a valorização do trabalho do gestor pedagógico como um dos principais atores no processo de ensino-aprendizagem.

Diante do exposto, devem ser apoiadas e incentivadas todas as propostas que contribuam para a execução de um trabalho de gestão e docência cidadã, sobretudo no panorama educacional

vivenciado atualmente. Ademais, torna-se significativo salientar que, mesmo com o retorno às aulas presenciais, nada será como antes. O mundo mudou extremamente e é preciso entender e trabalhar com esse 'novo aluno digital', o que implica um processo de adaptação contínua, de todas as partes que compõe a gestão pedagógica. Os desafios causados pelo fechamento de escolas servirão para serem repensados os modelos e práticas tradicionais de ensino.

REFERÊNCIAS

Anderson RM, Heesterbeek H, Klinkenberg D, Hollingsworth TD. (2020). **How will country-based mitigation measures influence the course of the COVID-19 epidemic?** The Lancet, 95(10228), 931-934. doi: 10.1016/S0140-6736(20)30567-5 Disponível em [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30567-5/fulltext/](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30567-5/fulltext/) Acesso em: 23 mar. 2021.

BARROS, Ricardo Paes de; MACHADO, Laura Muller. **Perda de aprendizado na pandemia.** Disponível em: <https://www.insper.edu.br/conhecimento/politicas-publicas/pandemia-ameaca-jovens-de-empobrecimento-duradouro/> Acesso em: 03 jun. 2021.

BRASIL. **Constituição Federativa do Brasil.** Brasília Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf/ Acesso em: 18 abr. 2021.

CANI, Josiane Brunetti. et al. Educação e covid-19: a arte de reinventar a escola mediando a aprendizagem "prioritariamente" pelas TDIC. **Revista IfesCiência**, v. 6, Edição Especial, n. 1, 2020, p. 23-39. Disponível em: <https://ojs.ifes.edu.br/index.php/ric/article/download/713/484/>. Acesso em: 22 jun. 2020.

CUNHA, M. V. Os periódicos em ciência da informação: uma análise bibliométrica. **Ciência e Informação**, Brasília, v. 14, n. 01, p. 37-45, 1985.

DEMO, Pedro. **A educação do futuro e o futuro da educação.** Campinas, SP: Autores associados, 2005.

DRABACH, N.; MOUSQUER, M. E. Dos primeiros escritos sobre administração escolar no Brasil aos escritos sobre gestão escolar: mudanças e continuidades. **Currículo sem Fronteiras**. v.9, n.2, p.258-285. Jul/Dez 2009. Disponível em: <https://www.curriculosemfronteiras.org/vol9iss2articles/drabach-mousquer.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2021.

FURTADO, Junior. As três bases da gestão escolar. **Gestão Administrativa**, junho 2014. <http://www.juliofurtado.com.br/as3bases.pdf> /Acesso em: 02 maio 2021.

LIBÂNEO, J. C. **Organização e gestão da escola**: teoria e prática. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Heccus, 2013.

LÜCK, H. **Dimensões da gestão escolar e suas competências**. Curitiba: Positivo, 2009. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2190198/mod_resource/content/1/dimensoes_livro.pdf/. Acesso em: 21 abr. 2021.

MARIN, Alda Junqueiro. Em busca da compreensão sobre a escola. *In*: BUENO, José Geraldo Silveira; MUNAKATA, Kazumi; CHIOZZINI, Daniel Ferraz (Org.). **A escola como objeto de estudo**: escola, desigualdades, diversidades. Araraquara, SP: Junqueira & Marin, 2014.

OLIVEIRA, J. F.; MORAES, K. N.; DOURADO, L. F. **Organização da educação escolar no Brasil na perspectiva da gestão democrática**: sistemas de ensino, órgãos deliberativos e executivos, regime de colaboração, programas, projetos e ações. Módulo da Sala PGE. Programa Escola de Gestores da Educação Básica. UFG, 2008. Disponível em <https://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a1428100.pdf>/ Acesso em: 27. mar. 2021.

PARO, V. H. **A gestão da educação ante as exigências de qualidade e produtividade da escola pública**. A escola cidadã no contexto da globalização. Petrópolis: Vozes, p. 300-307, 1998. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/sem_pedagogica/fev_2010/a_gestao_da_educacao_vitor.pdf/. Acesso em: 18 abr. 2021.

PERES, Maria Regina. Novos desafios da gestão escolar e de sala de aula em tempos de pandemia. **Revista Administração Educacional**, Recife, v.11, n. 1, p. 20-31, jan./jun2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ADED/article/view/246089/36575/>. Acesso em 21 abr. 2021.

SÁ, Albaniza Oliveira Dias de et al. **Gestão escolar democrática**: uma ação transformadora. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/producoes_pde/artigo_benedito_borges.pdf /. Acesso em: 02 maio 2021.

SECO, Ana Paula; ANANIAS, Mauricéia; FONSECA, Sonia Maria. Antecedentes da administração escolar até a república (... 1930). **Revista HISTEDBR** On-line, Campinas, n. especial, p.54–101, ago. 2006 - ISSN: 1676-2584. Disponível em: <http://www.histedbr.fae.unicamp.br/rev22e.html/>. Acesso: 26 jun. 2021.

Morgana Érika da Silva Cunha Cassiano
morganacassiano@gmail.com

Professora na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA), Psicóloga CRP 03/16818, Especialista em Gestão de Pessoas pela UNIDERP, Especialista em Métodos de Ensino e Aprendizagem na Perspectiva Andragógica pela FADBA, Graduada em Psicologia pela FATECI.

Nilma do Rosário
nilma.silva1991@gmail.com

Graduada em Psicologia pela Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Glauber Cassiano
glaubercassiano@adventista.edu.br

Professor na Faculdade Adventista da Bahia (FADBA), Mestre em Educação pela UFBA, Especialista em Gestão Estratégica de Negócios pela UNIDERP, Graduado em Administração e Ciências Contábeis pela Universidade Estácio de Sá.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 – Cachoeira, BA

Caderno Especial - Educação e Cultura 2022

ANÁLISE HISTÓRICO-LITERÁRIA DA ATUAÇÃO DO PSICÓLOGO NO ÂMBITO ORGANIZACIONAL E SUA INFLUÊNCIA NA PREVENÇÃO À SÍNDROME DE BURNOUT

RESUMO

O presente estudo surge da necessidade de compreender como a Psicologia Organizacional pode atuar na prevenção da Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho, bem como apontar que direções a literatura e a pesquisa acadêmica têm tomado no que diz respeito à produção de conhecimento e na aplicação desse conhecimento obtido ao ambiente de trabalho. É sabido que a Síndrome de Burnout é uma das causas mais comuns de queda na produtividade, uma vez que a sobrecarga de trabalho, bem como pouca ou inexistente satisfação ou usufruto dos resultados desse trabalho, não só é uma crescente, mas uma característica do atual cenário psicossocial. Levando em conta as limitações acerca do tema foi pensado para o presente artigo um levantamento acerca do que tem sido produzido, literária e academicamente, indo desde o campo do estabelecimento de conceitos como na aplicação de métodos que visam prevenir ou combater a Síndrome.

Palavras-chave:

Psicologia Organizacional. Síndrome de Burnout. Burnout. Psicologia do Trabalho.

CASSIANO, Morgana Érika da Silva Cunha; ROSARIO, Nilma do; CASSIANO, GLAUBER. Análise histórico-literária da atuação do psicólogo no âmbito organizacional e sua influência na prevenção à síndrome de burnout. **Revista Formadores: vivências e Estudos**. Cachoeira (Bahia), v. 15, n.2, p. 74 - 86, maio 2022.

ABSTRACT

The present study arises from the need to understand how Organizational Psychology can act in the prevention of Burnout Syndrome in the workplace, as well as to point out which directions the literature and academic research have taken with regard to production of knowledge and in the application of this knowledge obtained to the work environment. It is known that Burnout Syndrome is one of the most common causes of decreased productivity, since work overload, as well as little or non-existent satisfaction or enjoyment of the results of this work, is not only a growing, but a characteristic of the current psychosocial scenario. Taking into account the limitations on the subject, a survey of what has been produced, literary and academic, was designed for this article, ranging from the field of establishing concepts such as the application of methods aimed at preventing or combating Syndrome.

Keywords:

Organizational Psychology; Burnout syndrome; burnout; Work Psychology.

INTRODUÇÃO

A aplicação da psicologia relacionada ao trabalho data da Revolução Industrial. Partiu da necessidade de se alinhar as habilidades dos trabalhadores às tarefas da atividade fabril, e isso se fazia por meio de entrevistas e testes. Posteriormente coube ao então chamado “psicólogo industrial” planejar, implementar e avaliar tarefas que aumentassem a produtividade e a eficiência dos trabalhadores. Mesmo sendo no alvorecer dos estudos em Psicologia, já se sabia do seu potencial como ferramenta social, e aplicá-la no ambiente de trabalho era uma evidência disso.

Nesse contexto a atividade industrial dependia, e muito, da capacidade humana, as ferramentas eram manuais e o trabalho exaustivo. Em paralelo a esse desenvolvimento vinham os estudos da Administração, que também buscavam formas de se obter a máxima eficiência na produção industrial. A Psicologia então emprestava seus métodos a essa busca para alcançar seus resultados.

Com as novas demandas trazidas com o período pós Segunda Guerra Mundial, principalmente um aumento da capacidade industrial de muitos países e as necessidades trazidas por novos setores, como comércio e serviços, bem como o ainda engatinhando setor de telecomunicações. A indústria passou então a requerer não apenas mais e melhores profissionais, mas a melhorar a sua eficiência, uma vez que precisava atender às novas necessidades mercadológicas. Então o psicólogo industrial passou a ter mais outra série de atribuições, que iam de buscar o desenvolvimento organizacional, levando em conta não só as necessidades da indústria, mas levar em conta o bem-estar do trabalhador, atrelando ao cotidiano empresarial estratégias de motivação e a cultura de felicidade no trabalho e associar isso à realização pessoal.

Nesse período se tem um *boom* tecnológico, tornando o fator humano algo secundário na linha de produção, novos procedimentos e a necessidade de produzir cada vez mais em cada vez menos tempo trouxe ao cenário profissional como um todo uma carga de trabalho cada vez maior. Claro que esse aumento na carga de trabalho abrangia também outros setores da economia, de modo que, segundo Trigo, T.R., *et. al.* (2007, p. 224), “Freudenberger (1974) criou a expressão *staff burnout* para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores da saúde mental”. Esse foi um dos primeiros estudos que trata do que veio posteriormente a ser conhecido como a Síndrome de Bornout.

Segundo Pêgo e Pêgo (2016, p. 172) O termo “Burnout” vem do inglês, no qual possui o significado de algo que não está mais em funcionamento por situação de esgotamento, dessa forma, o público mais atingido se encontra nos profissionais das áreas de saúde como médicos, cuidadores, funcionários da UTI, devido a demanda que oferta frequentemente o cuidado ou o serviço em que concorre para situações de mudança emocionais. Em seguida os autores citam Maslach e Goldberg¹, ao dizer que:

[...] trata-se de um conjunto de sintomas caracterizado por sinais de exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização profissional em decorrência de uma má adaptação do indivíduo a um trabalho prolongado, altamente estressante e com grande carga tensional. (PÊGO e PÊGO, 2016, p. 172).

O que estudos acerca da síndrome propõem é que as práticas laborais advindas tanto do desenvolvimento da atividade industrial como do novo cenário social e econômico após a Segunda Guerra, levaram a práticas laborais que levavam os trabalhadores a ter uma carga de trabalho que iam, em muitos casos, além de suas capacidades físicas e mentais, trazendo-lhes transtornos de ordem psicológica e até mesmo fisiológica. Como consequência esses trabalhadores ficavam cada vez mais exaustos, física e mentalmente, tornando o ambiente de trabalho um local indesejado, na qual o indivíduo não se via como parte integrante daquele contexto.

Tomando como base os estudos de Morfuse (2005)², Trigo *et al.*, (2007) dizem que existem quatro concepções teóricas a respeito da Síndrome de Bornout: clínica, socio-psicológica, organizacional, socio-histórica, sendo a sociopsicológica predominante nos estudos mais atuais. Em seguida, baseados em Chernis e estudos da Organização Mundial da Saúde³ Trigo *et al.*, (2007, p. 225) elencam as principais dimensões, ou fatores levados em conta nos estudos sobre a Síndrome: “exaustão emocional (EE), distanciamento afetivo (despersonalização – DE), baixa realização profissional (RP)”.

No campo da Administração Industrial, abrangendo também conhecimentos aplicados pela Psicologia dedicada a esse setor, o também psicólogo Abraham Harold Maslow estabeleceu, à luz de seus estudos uma hierarquia de necessidades humanas. Hierarquia essa que associa diretamente o suprimento dessas necessidades à ideia de satisfação, colocando as necessidades emocionais e sociais nos níveis mais elevados.

1. Maslach C, Goldberg J. Prevention of Burnout: new perspectives. *Appl Prev Psychol.* 1998;7(1):63-74.

2. Murofuse, N.T.; Abranches, S.S.; Napoleão, A.A. - Reflexões sobre estresse e Burnout e a relação com a enfermagem. *Rev. Latino-Am. Enfermagem* 13: 255-261, 2005.

3. Cherniss, C. - Professional burnout in human service organizations. Praeger, New York, 1980a; Cherniss, C. - Staff burnout: job stress in the human service. Sage, Beverly Hills, 1980b; World Health Organization. - Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: Staff Burnout. In: Geneva Division of Mental Health World Health Organization, pp. 91-110, 1998

Segundo (CAVALCANTI; GOUVEIA, *et al.*, 2020):

De acordo com a abordagem de Maslow (1954)⁴, as necessidades humanas são classificadas em cinco categorias principais: fisiológicas, segurança, afiliação (pertencimento), estima e autorrealização. Conforme se indicou anteriormente, admite-se que tais necessidades surgem sequencialmente, desenvolvendo-se desde o nascimento até a idade adulta. Assim, as mais básicas, o alicerce da pirâmide hierárquica (por exemplo, necessidades fisiológicas), possuem maior prevalência no início do desenvolvimento que aquelas mais elevadas na hierarquia (por exemplo, autorrealização). Estima-se que quanto maior o grau de satisfação das necessidades, melhor a saúde mental do indivíduo (Lester, 2013)⁵.

O que se pode estabelecer como ponte de associação entre os estudos de A. H. Maslow e os posteriores estudos acerca da síndrome de Burnout? Para além de serem estudos no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, tem-se na abordagem do autor inserida no contexto do pós-crise de 1929. Nesse período o economista britânico John Maynard Keynes aplica seus estudos em macroeconomia a fim de contornar os efeitos da crise econômica decorrente da quebra da Bolsa de Nova York. Os estudos de Keynes levavam em conta não só a ideia da produção, como previa o norte-americano Frederick Winslow Taylor, descrito por Leão (2014), mas a vida do trabalhador como um todo, dando tanto ao empresariado, quanto ao Estado uma visão de como devem ser levados em conta os fatores coadjuvantes ao econômico.

Nas linhas que se seguem devem ser tratados não só como a Síndrome de Burnout foi estabelecida como um transtorno associado ao ambiente de trabalho, mas como a Psicologia sedimentou seus balizares acerca do tema, tanto pelo caminho clínico, como pelo caminho da produção literária e acadêmica. Apresentando diferentes estudos sobre a Síndrome, bem como as consequências dela no ambiente de trabalho.

O PSICOLOGO ORGANIZACIONAL, O AMBIENTE DE TRABALHO E A SÍNDROME DE BURNOUT

Esse trabalho tem como tema a atuação do psicólogo no âmbito organizacional frente à implementação do problema de qualidade de vida no trabalho, retrata-se a partir desse sobre o contexto atual em que se busca uma promoção de saúde e qualidade de vida do funcionário para que estes alcancem os objetivos pontuados pela empresa com um maior desempenho e que estabeleça uma integridade na sua saúde física e mental.

A abordagem do tema se torna bastante relevante para as empresas como um meio de conscientização para a inserção de um método psicológico no ramo empresarial com a finalidade de proporcionar maior eficácia de desenvolvimento do trabalhador e ao mesmo tempo predispor uma qualidade de vida melhor, diminuindo os impactos do cotidiano, como estresse.

4. Maslow, A. H. *Motivation and personality*. New York, NY: Harper, 1954.

5. Lester, David. "Measuring Maslow's Hierarchy of Needs." *Psychological Reports* 113, no. 1 (August 2013): 15–17. <https://doi.org/10.2466/02.20.PR0.113x16z1>.

É de suma importância retratar que a especificidade geral do psicólogo é promover a integridade e a dignidade do ser humano baseado no Código de Ética da profissão em consonância a Declaração Universal dos Direitos Humanos (RIBEIRO, DE PAULA, *et al.*, 2020).

Desse modo, compreende-se que a Psicologia possui diversas formas de atuação profissional, em que através de sua gama de setores será objeto de destaque o contexto organizacional, em que se refere a uma atuação relacionada as relações de trabalho, em uma visão singular ou através de uma equipe com vários profissionais. (RIBEIRO, DE PAULA, *et al.*, 2020).

Isto posto, os autores Camargo e Macedo (2020, p. 64) considera que através da psicologia organizacional e do Trabalho (POT) é possível:

[...] analisar e compreender como interagem as várias dimensões que constituem a dinâmica e a vida das pessoas, grupos e organizações de trabalho, com o objetivo de desenvolver estratégias que visam a promoção da saúde, a prevenção da doença, a qualidade de vida dos trabalhadores.

Dessa forma, infere-se que mediante os dias atuais o aumento do nível de estresse e esgotamento mental, vem se tornando cada vez mais frequente, ocasionando assim doenças físicas e mentais, prejudicando não só a empresa, mas também o funcionário, por tal razão a psicologia organizacional cumpre-se um papel de extrema importância para que consiga estabelecer um equilíbrio entre a pressão cotidiana e a manutenção da saúde do trabalhador. À vista disso, o investimento na promoção de saúde e bem-estar empresarial está cada vez mais sendo utilizado como um meio de tornar o ambiente de trabalho em um local de equilíbrio da vida pessoal e a realização profissional. (SILVA e FARIA, 2018)

Sendo assim, por meio dessa inclusão se observa um melhor aproveitamento funcional, em que se consegue estabelecer um vínculo maior na relação emprego/trabalhador para que este se sinta mais satisfeito, valorizado e consiga desempenhar sua função com eficácia, além de conseguir um melhor relacionamento social com a equipe ocasionando. No entanto, uma amplitude de benefícios, conseqüentemente além de todos esses é importante retratar sobre a redução do *turnover* da empresa, ou seja, a diminuição da rotatividade de pessoas através de desligamentos e novas contratações, já que através da sintonia estabelecia entre os funcionários, o nível de insatisfação e desejo de um novo emprego acaba reduzindo (SILVA e FARIA, 2018).

Com vista disso, compreende-se que a atuação do psicólogo é composta por diversas funções como o [...],

[...] planejamento, a elaboração e a avaliação do trabalho para subsidiar as diversas ações do administrativo. Participa ativamente do processo de recrutamento e eleição pessoal, que compõe um subsistema de Recursos Humanos, utilizando métodos e técnicas para identificar o melhor candidato para a posição. Os instrumentos variam entre entrevistas estruturadas ou semiestruturadas, testes psicológicos, dinâmicas, provas situacionais, entre outros que se fazem necessário para atingir o objetivo. (RIBEIRO, DE PAULA, *et al.*, 2020, p. 162).

Assim sendo, podemos visualizar a relevância desse presente trabalho através do cenário atual do mercado de trabalho, ao qual o cotidiano está sendo movido pela correria e o desenvolvimento veloz das indústrias em conjunto com meio tecnológico em que é necessário o indivíduo estar progredindo em conjunto com essas transformações para que seja ativo e reconhecido na esfera trabalhista, em contraposição a toda essa pressão nos deparamos com pessoas com auto nível

de estresse, sobrecarga mental e com a saúde frágil, por esse viés a psicologia vem com papel de disposição de bem-estar trazendo assim a satisfação do funcionário, fazendo com que este almeje melhores condições de trabalho e maior produtividade a estes (SILVA e FARIA, 2018, p. 117).

Portanto, perante a esses autores, denomina-se qualidade de vida no trabalho não só apenas a junção de um salário bom e outros benefícios, mas sim: relacionada à satisfação de um indivíduo em desenvolver sua carreira profissional e vida pessoal através de recursos que um ambiente de trabalho bem elaborado oferece. Tal satisfação é percebida por meio da compreensão das necessidades de cada colaborador, criando oportunidades de desenvolvimento e oferecendo ferramentas adequadas para o alcance dos objetivos almejados.

Em concordância, compreende-se que a realização profissional para um indivíduo é uma das concepções de bem estar correlacionado a estabilidade de vida, isso é, para muitos a idealização do emprego dos sonhos é algo que provem desde a infância através da frase “o que quer ser quando crescer?”, desse modo através de todo colapso no mercado de trabalho em que as indústrias estavam focadas em lucrar e o aumento de produção, se instaurou um desgaste emocional e a quebra da ideologia do emprego dos sonhos, se tornando para o funcionário o ambiente de trabalho um local desagradável, mas necessário para a garantia da sua sobrevivência financeira, extinguindo assim uma relação de prazer ao trabalho e se tornando algo obrigacional (GUSSO, ALVARENGA, *et al.*, 2019).

Por essa razão, deve se obter a preocupação pelo comportamento humano como uma forma de conseguir um equilíbrio entre as expectativas geradas e a realidade, assim sendo, a Política Organizacional e do Trabalho é apresentada através de duas vertentes: a psicologia do trabalho e a psicologia organizacional.

A Psicologia do Trabalho em que se estima o interesse e a compreensão de como lidar com assuntos relacionados ao trabalho e o comportamento humano interligado assim com sua função e tarefa no ambiente, através das suas condições externas como higiene, saúde, orientação, carreira, dentre outros. (VISC, VASCONCELOS e PELLICOLI, 2017).

Já a Psicologia Organizacional se tem a preocupação segundo Visc,Vasconcelos e Pellicoli (2017):

[...] com a interação do comportamento humano no trabalho e a organização. Se pretende compreender processos microorganizacionais, por exemplo, atitudes, crenças, valores, percepções, construção de significados, emoções.

Compreendendo assim que a segunda se torna mais ampla e acolhedora, segundo Gusso, Alvarenga, *et al.* (2019, p. 646), essa engloba uma gama de fatores como:

“a preocupação com as organizações (produtividade, qualidade e competitividade), com a gestão (modelos de gestão de pessoas, políticas de pessoal) e com os trabalhadores (em termos de saúde, bem-estar e qualidade de vida) de uma forma integrada, como fenômenos articulados em uma complexa rede de multi- determinações recíprocas, é o que define o campo no momento presente”.

Isto posto, compreende-se que o POT ou Psicologia Organizacional do Trabalho possui uma diversidade de funções a fim de equilibrar toda estrutura organizacional pessoal de uma empresa, fazendo com que consiga criar uma estabilização entre a empresa e o funcionário, como uma forma

de beneficiar ambos e efetivar a progressão dos mesmos, seja relacionado a empresa em seu aspecto de crescimento e fortalecimento da equipe, seja para o funcionário pela sua prevenção de saúde e promoção de harmonia e bem estar, atingindo assim não apenas a esfera profissional do mesmo, mas a esfera pessoal, agregando uma melhoria no seu cotidiano em geral.

Segundo Lopes e Benati (2017, p. 172) o termo “*Burnout*” vem do inglês, no qual possui o significado de algo que não está mais em funcionamento por situação de esgotamento, dessa forma, o público mais atingido se encontra nos profissionais das áreas de saúde como médicos, cuidadores, funcionários da UTI, devido a demanda que oferta frequentemente o cuidado ou o serviço em que concorre para situações de mudança emocionais.

Isto posto, considera-se que esta síndrome está ligada ao estresse ocupacional e ganha destaque por problema social, e por destacar-se estudiosos passaram a investigar os fatores que desvendavam a síndrome de Burnout. Assim sendo, nesse período se descobriu altas expectativas tanto nas condições de trabalho, como também envolvendo remunerações melhores levando em conta dificuldades de frustrações e o individualismo crescente, decorrente de maior pressão para entrega de resultados (CÂNDIDO e DE SOUZA, 2016, p. 3).

A Síndrome de Burnout (SB) assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação se caracteriza por esgotamento emocional, redução da realização pessoal e despersonalização do profissional (LOPES e BENATI, 2017, p. 172).

À luz dos estudos de Frota, Nogueira, *et al.*, (2021, p. 36):

A SB [Síndrome de Bornout] ou Esgotamento profissional é descrita na literatura como um problema de saúde pública que se caracteriza principalmente pela redução no desempenho profissional, sentimento de desamparo, frustração e incapacidade de atingir metas no trabalho. Os principais fatores geradores desse estresse ocupacional envolvem aspectos de organização da administração, sistema de trabalho e qualidade das relações humanas.

Segundo Silva e Salles (2016) apud Cândido e de Souza (2016, p. 10) o tratamento geralmente é feito através de medicamentos (antidepressivos) e terapia. No entanto, atividades físicas e tratamentos alternativos vêm ganhando destaques em casos de estresse. E de acordo com alguns autores os presentes sintomas da síndrome de Burnout decorrente ao estresse psicológico desenvolvido por demandas externas acarretam ao indivíduo insônia, sensação de sobrecarga, fadiga irritabilidade, ansiedade e depressão. (SILVA, ARAUJO, LIMA, 2018, p.389).

Para Benevides Pereira (2002) apud Cândido e de Souza (2016, p. 6), dizem que:

[...] muito já se gastou com questões como “colocar a pessoa certa no lugar certo” ou em treinamentos e aperfeiçoamento de funcionários, e que seria lastimável não investirem em condições favoráveis de trabalho e estratégias que auxiliem no combate ao Burnout.

De acordo com Ramos, Camargo e Gulart Junior (2018, p. 12): expondo a atuação do psicólogo organizacional e do trabalho focada em ações preventivas, as influências na organização são mais relacionadas, porém, é necessário o suporte médico, psicológico e social, quando o trabalhador apresentar algum quadro sintomatológico.

Ainda segundo esses autores:

[...] é importante ressaltar que à guisa de um encaminhamento para nossas considerações finais, que a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho deve estar pautada na boa formação humana, teórica, técnica, instrumental, e, sobretudo ética; o respeito às individualidades e subjetividades precisam estar sempre presentes em seus projetos e atuações, pois o ser humano, sua saúde, qualidade de vida, direitos e dignidade são o foco de sua atenção profissional. (RAMOS, CAMARGO e GOULART JUNIOR, 2018, p. 13)

Há de se presumir que o psicólogo tem uma grande demanda na área organizacional, na qual pode usar suas habilidades e técnicas com eficácia para prevenir os transtornos e problemas maiores nas organizações, acua melhor saúde e qualidade de vida para os trabalhadores. Isso porque os estudos e as demandas profissionais acerca dos desgastes ocorridos no, e em razão do, ambiente de trabalho insalubre ainda estão em estados rudimentares, não tendo ainda sedimentado conhecimentos quanto aos fatores causa e como evitá-los, mas estando ainda lidando com as consequências clínicas e psicológicas do trabalho nesse tipo de ambiente.

Em seu estudo sobre a Síndrome de Burnout nos trabalhadores da Atenção Básica em Saúde, Frota, Nogueira, *et al.* (2021, p. 37) descrevem que:

A exaustão profissional é uma das primeiras manifestações no processo da SB ou a mais óbvia dessa síndrome. Lorenz e Guirardello⁶, atribuíram esse alto nível de exaustão emocional à baixa autonomia e o pouco controle sobre o ambiente de trabalho, além de um suporte organizacional deficiente que pode estar relacionado à própria expansão e consolidação da Estratégia de Saúde da Família (ESF) e Núcleos de Apoio a Saúde da Família (NASF) com foco na família e suas relações sociais, orientado pelos princípios do SUS e a inovação tecnológica.

Vale ressaltar que ainda há grande lacuna nos estudos nesse campo, e ainda se trata a SB através de suas consequências fisiológicas, não sendo, na maioria dos casos estabelecidos vínculos diretos de doenças como Lesões por Esforços Repetitivos (LER) ou Esgotamento Emocional, entre outras. Estas, por sua vez, são abordadas isoladamente, sendo associadas muitas vezes ao profissional e não ao ambiente de trabalho.

METODOLOGIA

Para este trabalho foi adotada a metodologia da revisão bibliográfica, com um olhar qualitativo sobre os resultados, isso porque, dadas as limitações de tempo e sanitárias, se tornou pouco viável o estudo *in loco*, vivenciando como as organizações lidam com as consequências da Síndrome de Burnout. Perpassa por essas linhas a noção de que o avanço tecnológico, assim como os novos padrões de vida exigira dos trabalhadores cada vez mais dedicação ao trabalho.

Levantar o estado em que está o desenvolvimento do conhecimento acerca desse tema se mostra necessário para saber a partir de onde se deve começar a dar os próximos passos nessa caminhada. O trabalho tem em suas linhas iniciais uma discursão acerca do contexto no qual surgiram os estudos,

6. Lorenz VR, Guirardello EB. O ambiente da prática profissional e Burnout em enfermeiros na atenção básica. Rev Latino-Am Enfermagem. 2014;22(6):926–33. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0011.2497>

tanto acerca da Psicologia Organizacional do Trabalho quanto acerca de como surgiram os estudos sobre a Síndrome de Burnout.

Foram estabelecidos paralelos entre os diferentes autores, comparando-os em suas linhas de pensamento e identificando as similaridades entre seus pontos de vista, estabelecendo um nivelamento conceitual acerca do tema. Em seguida foram citados os autores que apresentam a importância de o psicólogo organizacional e do trabalho (POT) ter conhecimento da síndrome e como aplicar isso nas corporações. Podendo traçar assim as formas de, quando não eliminar as possibilidades de ocorrer a síndrome entre os profissionais, diminuir seus fatores-causa, bem como seus efeitos.

Como passo seguinte no olhar do que se tem estudado sobre a síndrome foi buscado levantar o que se tem acerca de como diferentes categorias profissionais são afetadas pela síndrome. Como ela tem sido apresentada no que tem sido produzido academicamente. De modo que eventuais lacunas na produção de conhecimento venham a ser não só encontradas como preenchidas.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O estudo descrito acima levantou à luz do que tem sido publicado no campo das produções literária e acadêmica, levantando como a Psicologia Organizacional e do trabalho tem lidado com o trabalhador. Quer seja em sua relação direta com a produção, quer seja em como o trabalho, seu ambiente e as relações materiais e sociais ali estabelecidas interferem no modo de vida do trabalhador fora desse expediente. Também foram delineados os meandros através dos quais esse conhecimento caminhou à medida que novas demandas econômicas e sociais levaram ao ambiente do trabalho novas necessidades e novas preocupações.

Em seus primórdios a atividade industrial demandou um grande contingente operacional, a Psicologia, baseando-se no conhecimento acumulado até então limitava a sua atividade vinculada ao setor de trabalho aplicando seus métodos para alinhar as habilidades dos trabalhadores às diferentes funções existentes na atividade industrial. É sedimentado que a fragilidade ou a inexistência de regulamentações ou legislações de proteção aos trabalhadores permitia longas jornadas de trabalho, que alcançavam em muitos casos a extensão de catorze horas diárias em seis dias na semana.

Também eram prática desse período os baixos salários, bem como a não existência de intervalo para refeição ou descanso, licença maternidade ou alimentação, seguros ou licenças para tratamento de saúde. Também eram inexistentes as políticas de segurança no trabalho, ou prevenção de acidentes. Isso gerava um ambiente de trabalho completamente insalubre, não só pela exaustão física gerada pela carga de trabalho, como pelo constante risco de acidentes e do desenvolvimento de doenças crônicas ou degenerativas e também a pouca qualidade de vida desses trabalhadores.

No período subsequente à Primeira Guerra Mundial ocorre não só uma mudança do ponto de vista econômico, como no campo social, um novo mercado consumidor, como muito mais pessoas dispostas a comprar, mas também uma nova visão acerca da economia trazem novas demandas à atividade industrial, e às demais formas de trabalho. Novos setores econômicos, principalmente o da prestação de serviços cresceram vertiginosamente. Tais demandas não foram supridas como uma maior oferta de vagas de trabalho, mas com a busca de formas de trabalho que buscavam aumentar a eficiência individual.

Não eram incomuns experimentos nas fábricas como os propostos pela escola administrativa que ficou conhecida como Fordismo/Taylorismo, que se baseava nos conceitos estabelecidos por F. W. Taylor e aplicados por Henry Ford, que iam desde a fragmentação da atividade produtiva ao desenvolvimento de ferramentas que diminuía o esforço físico do trabalhador, permitindo que este produzisse mais por turno de trabalho.

Paralelamente vieram os estudos de J. M. Keynes e A. H. Maslow, que permitiram um novo olhar sobre o cenário do trabalho, colocando o trabalhador como também um ator social, e não mais como apenas uma parte da maquinaria industrial. As necessidades hierarquizadas por Maslow, atreladas à noção de macroeconomia trazida por Keynes permitiram que fatores externos ao trabalho em sua essência fossem levados em conta quando consideradas as práticas e posturas no ambiente de trabalho.

É nesse contexto que surgem os estudos sobre a Síndrome de Burnout. Quando as posturas no ambiente de trabalho que buscavam a máxima eficiência chegaram a um limite. O termo Burnout denota algo que devido a uma elevada carga de trabalho perdeu a eficiência e entrou em vias de colapso. E as consequências desse excesso de carga de trabalho estavam dentro e fora do trabalho, tanto na esfera funcional como na social. A Psicologia Organizacional e do Trabalho passou então a se debruçar sobre esse novo fato e elaborar estratégias de amenização e prevenção a essa síndrome.

A leitura de obras acerca do tema leva a concluir que o conhecimento a respeito está em constante construção, uma vez que a constante evolução tecnológica traz, não só novas demandas econômicas e sociais, como novas necessidades pessoais, e as práticas de tratamento da à síndrome passa justamente pelo equilíbrio entre esses dois pontos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A produção literária e acadêmica citadas na construção do presente trabalho perpassaram tanto por estudos teóricos e visitou também estudos de campo, nos quais as evidências apontadas no campo teórico foram confrontadas com as práticas reais. Os levantamentos feitos consideraram não só o nível de desenvolvimento do conhecimento acumulado acerca do tema, mas também considerando o contexto no qual esse conhecimento fora produzido, bem como a sua evolução.

É notável que a evolução dos conhecimentos a serem acumulados na Psicologia Organizacional e do trabalho não se deu de maneira isolada. Seu desenvolvimento acompanha não só a evolução das demandas trabalhistas e industriais como também das esferas sociais subjacentes, passando a atentar também a fatores como as interações materiais e humanas no ambiente de trabalho e como essas interações interferem na vida desse trabalhador enquanto ele está fora do ambiente de trabalho.

Ao paralelizar esse conhecimento da Psicologia com o da Administração pode-se notar que houve uma amplificação do olhar científico sobre o trabalhador. Principalmente com a ocorrência da Segunda Guerra Mundial e o que a Teoria da História Econômica chamou de Terceira Revolução Industrial, que criou, não só um novo (e ainda maior) mercado consumidor, como também levou a novas demandas industriais e comerciais. Há de se notar que nesse período se alcançou não só um limite tecnológico, como um limite humano, sendo o primeiro superado apenas algumas décadas depois, com o que ficou conhecido como Quarta Revolução Industrial.

As décadas 1950 a 1970 foram marcadas principalmente por um rápido e vistoso crescimento econômico, dada também à intercomunicação criada ainda na Segunda Guerra Mundial, as novas necessidades econômicas levaram a um esgotamento da capacidade tecnológica e humana existentes até então, ocasionando o surgimento de transtornos psicológicos e fisiológicos em muitos trabalhadores. Um desses foi a Síndrome de Burnout.

Ao debruçar-se sobre os estudos sobre a Síndrome percebe-se que ainda há um largo caminho a ser percorrido. Embora haja muito conhecimento acumulado, este ainda se mostra muito a nível fundamental, com (relativamente) poucas publicações acerca de suas consequências práticas. O que por consequência leva a um lapso acadêmico quanto às formas de se criar uma cultura organizacional que busque não só uma melhor qualidade nas relações trabalhistas quer seja do nível pessoal-material, quer seja no nível pessoal-pessoal.

Os estudos sobre a Síndrome, a nível de consequências mostram-se desagregados, tratando as diferentes manifestações de maneira isolada, transtornos físicos e psicológicos, mesmo que tendo a rotina de trabalho como fator-causa, mesmo quando manifestados em outras esferas da vida do indivíduo ainda passam de maneira distanciada como sendo manifestações de uma rotina de trabalho, ou de uma cultura de trabalho que gera sobrecarga, física, financeira ou emocional no trabalhador.

À medida que a tecnologia se desenvolve, o que deveria se traduzir em melhor qualidade de vida, e mais realizações pessoais ao trabalhador se tornou uma busca cada vez maior por mais trabalho. Estudos em História e Teoria Econômica apontam que a riqueza gerada por um trabalhador industrial médio, quando comparado aos anos 1920 cresceu em uma razão de 1 para 20, enquanto a remuneração média ficou a nível de 1 para seis. Atritando esses dados às necessidades individuais dos trabalhadores nota-se que cada vez mais trabalho foi necessário para que tais necessidades fossem atendidas, o que gerou, por consequência, uma sobrecarga emocional muito maior.

A conclusão que se permite chegar com tal estudo é que o profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho tem em sua frente uma vasta gama de campos de estudo e atuação.

Buscando interligar as doenças relacionadas ao trabalho com os fatores psicológicos pertinentes a esse ambiente às relações nele estabelecidas. Conforme supracitado há um grande arcabouço teórico sobre o tema, mas ainda há uma grande vereda ainda virgem a ser explorada nesse campo de estudo.

REFERÊNCIAS

CAMARGO, M. L.; MACEDO, R. C. D. J. Concepções sobre Psicologia Organizacional do Trabalho entre estudantes de Psicologia. Dossiê-Dossier: Semina: Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 41, n. 1, p. 63-80, 2020. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/seminasoc/article/view/34591#:~:text=Eles%20refletem%20uma%20realidade%20de,um%20melhor%20ensino%20da%20POT>. Acesso em: 26 abr. 2021..

CÂNDIDO, J.; DE SOUZA, L. R. Síndrome de Bornout: as novas formas de trabalho que adoecem, 2016. Disponível em: <Disponível em: <http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/82/BURNOUT%20PSICOLOGIA.pdf>>.

GUSSO, H. L. et al. Psicologia organizacional e do trabalho no Sul do Brasil: Característica dos profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. Psicologia organizacional e do trabalho, Brasília, v. 19, n. 3, p. 644-652, Set 2019. ISSN ISSN 1984-6657. Disponível em:. Acesso em: 26 abr. 2021.

LOPES, C. F.; BENATI, M. A. N. D. O. Abordagem Organizacional na Síndrome de Bornout. Saberes da Unijipa, Ji-Paraná, v. 5, n. 1, p. 3-12, Jan-Jun 2017. ISSN ISSN 2359-3938. Disponível em: <https://unijipa.edu.br/wp-content/uploads/Revista%20Saberes/ed5/2.pdf>. Acesso em: 06 Set 21.

PÊGO, D. R.; PÊGO, F. P. L. Síndrome de Burnout. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016. ISSN DOI: 10.5327/Z1679-443520162215. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v14n2a15.pdf>. Acesso em 21 Abr 2021.

RAMOS, G. C. D. P.; CAMARGO, M. L.; GOULART JUNIOR, E. Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout: considerações sobre a atuação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho neste cenário. Revista Psicologia & Conexões, v. 1, 2018. ISSN ISSN 2595-7317. Disponível em: <http://periodicos.estacio.br/index.php/psicologiaeasconexoes/article/view/5444/47965161>.

RIBEIRO, A. D. S. et al. Compreensão da atuação profissional em Psicologia Organizacional por meio da Abordagem Gestaltica. Psicologia em ênfase, Goiânia, v. 1, n. 2, p. 162-171, Dez 2020. ISSN ISSN 2675-6994. <http://ojs.unialfa.com.br/index.php/psicologiaemenfase/article/view/93/62>. Acesso em: 26 abr. 2021.

SILVA, K. A.; FARIA, B. E. M. Qualidade de vida no trabalho: a contribuição. *Psicologia e Saúde em debate*, v. 4, n. 2, p. 115-129, 2018. Disponível em: <http://psicodebate.dpgpsifpm.com.br/index.php/periodico/article/view/V4N2A7>. Acesso em: 26 abr. 2021.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Archives of Clinical Psychiatry [online]*, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. Disponível em.

VISC, B.; VASCONCELOS, E.; PELLICIONI, E. O Psicólogo Organizacional e do trabalho na gestão de pessoas: perspectiva ética como competência primordial. *Foco*, v. 10, n. 3, p. 90-015, 2017. Disponível em: <https://revistafoco.emnuvens.com.br/foco/article/view/165>. Acesso em: 26 abr. 2021.

Adriano Feitosa

adrianobritofeitosa@hotmail.com

Mestrando em Filosofia na Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito Constitucional. Especialista em Advocacia Trabalhista. Especialista em Métodos de Ensino e Aprendizagem numa perspectiva Andragógica. Especialista em Relações Pessoais e Gestão de Conflitos. Bacharelado em Filosofia. Bacharel em Teologia. Bacharel em Direito. Professor na Faculdade Adventista da Bahia. Advogado.

Marcelo Alves de Souza Filho

marceloalves.sf21@gmail.com

Bacharelado do curso de Direito da Faculdade Doctum (Und. Carangola-MG).

Thifane de Cássia Silva dos Santos

thifanesantosa@gmail.com

Bacharelada do curso de Direito da Faculdade Adventista da Bahia (FADBA).

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
– CEP: 44300-000 – Cachoeira, BA

Caderno Especial - Educação e Cultura 2022

DESIGUALDADE SOCIAL EM PERÍODO DE PANDEMIA: O AUMENTO DO DESEMPREGO E DA POBREZA NO BRASIL EM 2020, EM UMA PERSPECTIVA A PARTIR DO PRINCÍPIO DE DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

RESUMO

Este artigo analisa a desigualdade social no período da pandemia ocasionada pelo COVID-19 no Brasil entre os anos de 2020 e primeiro trimestre de 2021, sob a perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana. Inicialmente apresentou-se um esboço histórico acerca da construção do conceito de dignidade da pessoa humana. Após, percorreu-se sobre o espectro histórico concernente à pobreza e o desemprego no Brasil. Por fim, foi realizado um estudo da pandemia ocasionada pelo COVID-19 no Brasil, e as ações adotadas pelo governo federal com o intuito de conter os impactos na desigualdade social e desemprego. O objetivo deste artigo é responder a seguinte pergunta: “O governo adotou medidas que possibilitaram a minoração do impacto na desigualdade social e desemprego no contexto da pandemia causada pelo COVID-19?”. Nossa hipótese é de que o governo apresentou atos efetivos no combate à desigualdade social e o desemprego no contexto da pandemia causada pelo COVID-19 no Brasil. O método de pesquisa utilizado foi misto, por meio de fontes bibliográficas. Após a investigação, constatou-se que apesar do governo ter apresentado atos efetivos no combate à pandemia causada pelo COVID-19 no Brasil entre os anos de 2020 e primeiro trimestre de 2021, o alcance para se obter a minoração da desigualdade social e desemprego mostrou-se tímido, dada a situações estruturais que convergiram para tal resultado.

Palavras-chave:

Pandemia. Pobreza. Desemprego. Dignidade da pessoa humana.

FEITOSA, Adriano; SOUZA FILHO, Marcelo Alves de; SANTOS, Thifane de Cássia Silva dos. Desigualdade social em período de pandemia: o aumento do desemprego e da pobreza no Brasil em 2020, em uma perspectiva a partir do princípio de dignidade da pessoa humana. **Revista Formadores: vivências e Estudos**. Cachoeira (Bahia), v. 15, n.2, p. 87 - 103, maio 2022.

ABSTRACT

This article analyzes social inequality in the period of the pandemic caused by COVID-19 in Brazil between 2020 and the first quarter of 2021, from the perspective of the principle of human dignity. Initially, a historical review of the construction of the concept of human dignity is presented. Afterwards, the historical spectrum, concern for poverty and unemployment in Brazil were discussed. Finally, a study was carried out on the pandemic caused by COVID-19 in Brazil, and on actions taken by the federal government in order to contain the impacts on social inequality and unemployment. The purpose of this article is to answer the following question: "Has the government adopted measures that have made it possible to reduce the impact on social inequality and unemployment in the context of the pandemic caused by COVID-19?". Our hypothesis is that the government is effective in combating social inequality and unemployment in the context of the pandemic caused by COVID-19 in Brazil. The research method used was mixed, through bibliographic sources. After an investigation, it was found that although the government has presented effective acts in combating the pandemic caused by COVID-19 in Brazil between the years 2020 and the first quarter of 2021, the scope for reducing social inequality and unemployment be shy, given the situations that converged to such a result.

Keywords:

Pandemic. Poverty. Unemployment. Dignity of the human person.

INTRODUÇÃO

A atual conjuntura vivenciada pelo Brasil e pelo mundo é reflexo de uma das maiores crises sanitárias¹ já vistas. A pandemia do novo coronavírus (COVID-19), que se alastrou pelo mundo em 2020, ocasionou diversos problemas que são vistos até o presente momento. Não obstante disso, como já demonstrado pelo Brasil, a linha histórica da pobreza e das vertentes do desemprego na sociedade é algo já pertinente à vivência do brasileiro, que não só sobrevive com o pouco que tem, como tenta, de todas as formas, conseguir o sustento dos futuros dias de sua vida. O ocorrido da pandemia veio a agravar de forma exacerbada a situação de pobreza e os fatores do desemprego no Brasil.

Em vista disso, o governo federal adotou medidas de contenção e apoio àquelas famílias que se encontravam em extrema dificuldades e necessidades. Medidas como a disponibilização do auxílio emergencial, no valor de R\$ 600,00 (seiscentos), foi uma das maneiras de contornar os efeitos da pandemia. Entretanto, apesar de no início ter sido essencial esse auxílio, na prática

1. "O conceito de crise sanitária surgiu por meio de uma análise da situação mundial, das conseqüências da crise ecológica e da desigualdade social, que é aprofundada com a crise. A maioria da população tem um nível de vida que está baixando em todos os sentidos, como a distribuição e tratamento da água ou a falta de trabalho que resulta em uma perda de dignidade." (JÚNIA, 2016).

encontrou diversos fatores que dificultaram muitas famílias a conseguirem o benefício. Assim, em consequência de não terem conseguido o acesso ao mesmo, essas famílias continuaram a enfrentar necessidades, fato que interfere diretamente na concepção da dignidade da pessoa humana que, com isso, vem a ser degradada.

Este estudo propõe responder a perguntas como: A pandemia do COVID-19 foi um fator que agravou a pobreza e desemprego no Brasil, do qual feriu a dignidade da pessoa humana? E quais mecanismos foram utilizados pelo Governo para enfrentar os efeitos da pandemia durante o ano de 2020? Dessa forma, foi utilizado o método de estudo bibliográfico, em que foram analisados livros, artigos e documentos oficiais que salientaram o entendimento acerca do acontecimento da pandemia e das medidas adotadas pelo poder público. Além disso, foram analisados também dados estatísticos que apontam a atual conjuntura do desemprego e pobreza no Brasil, o que proporcionou uma análise mais detalhada do reflexo causado pela pandemia.

Portanto, a princípio, o artigo trabalha a discussão acerca do conceito de dignidade da pessoa humana, como se deu o processo histórico de construção dessa perspectiva da pessoa humana com dignidade e direitos reservados, tal qual, os atuais documentos legais, tanto nacionais como internacionais, que asseguram o respeito à dignidade humana. Posteriormente, foi abordado um breve contexto histórico de como a pobreza e o desemprego surgiu e se refletiu na sociedade brasileira, mediante o cenário das grandes revoluções mundiais, especificamente a Revolução Industrial. Após, abordou-se o estudo da pandemia e suas consequências na sociedade brasileira, assim como, as medidas adotadas pelo governo federal com o intuito de amenizar os efeitos da pandemia. Por fim, o trabalho visa concluir que os efeitos observados pela pandemia afetaram diretamente no aumento dos índices de desemprego e pobreza no Brasil, ferindo diretamente a dignidade da pessoa humana.

1. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: CONCEITO, PERSPECTIVA HISTÓRICA E A DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS.

A dignidade da pessoa humana é uma qualidade individual, indivisível de todo ser humano, sendo atributo que o identifica como tal. Preceito que se estabelece, meramente, em virtude da condição humana, sendo, pois, o indivíduo humano dotado de direitos que devem ser respeitados pelo Estado, assim como, por seus semelhantes. Estabelecida em um conceito histórico rígido, a dignidade da pessoa humana, se viu defasada pelo tempo (SARLET, 2011). Mediante o contexto que lhe proporcionou o advento, mostra-se evidentemente salienta a luta pela sua garantia. A história vivenciada pelo mundo nos períodos passados, foi de extrema luta frente a concepção do que seria o ser humano, e, conseqüentemente seus direitos. Desse modo, segundo Bobbio (1992, p. 5)

[...] os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades

contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez nem de uma vez por todas.

Portanto, é de extrema importância conhecer o contexto histórico de conquista dos Direitos Humanos, que tem como preceito basilar a dignidade da pessoa humana. Inicialmente, pode-se apontar que, a ideia de igualdade estabelecida entre os homens surgiu no período mais básico da história, entre os séculos VIII e II a.C., com a formação das leis escritas. Logo, a sociedade começou a efetivar que todos os seus indivíduos deveriam se adequar àquelas leis que passaram a ser escritas, de aplicação igual a todos. Porém, esse fundamento de lei escrita, teve seu ponto forte na sociedade em Atenas (Grécia), em que se passou a estabelecer o respeito de todos às essas leis, sem relação de características que excluía algum indivíduo. Assim, em decorrência da formação de preceitos que visavam a estabelecer uma situação de igualdade entre os indivíduos, surge, desse modo, um debate acerca da concepção de pessoa. (ARAKAKI; VIERO, 2018).

O período medieval trouxe o início dessa discussão, entre o século VI ao XV, em que se inicia com a elaboração do princípio da igualdade, que teria como objetivo nortear a vida do ser humano, de maneira que, dentro da sociedade, já não se estabelecia distinções acerca de diferenças culturais ou biológicas. Adotava-se a ideia de que todos deveriam ser tratados em pé de igualdade e que todos deveriam respeitar as leis de maneira semelhante. Diante disso os escolásticos e canonistas medievais defendiam que a existência de leis que fossem contra o direito natural não teria força e nem vigência, isto é, o processo de positivação das normas deveria estar de acordo com os preceitos dos direitos naturais, de maneira que não se pode estabelecer algo que esteja em desacordo com a natureza humana. Além disso, outra concepção que surgiu nesse período, baseada na filosofia kantiana, sustentava que somente é considerado um ser racional aquele indivíduo que tem capacidade de entender e agir em conformidade com as leis. Dessa forma, a dignidade da pessoa não se estabeleceria somente pelo fato do indivíduo ser considerado humano, mas, também, se basearia no fato desse indivíduo possuir autonomia e racionalidade, a ponto de poder agir por conta própria. (ARAKAKI; VIERO, 2018).

Essa concepção foi de extrema importância, pois, culminou para a compreensão de que os seres humanos não podem ser entendidos como coisas, algo suscetível de mudança. Ou seja, do mesmo modo que os indivíduos humanos cumprem com as leis, essas mesmas leis são definidas em decorrência do próprio indivíduo, servindo como ponto crucial para que a pessoa humana não seja desvalorizada, levando em consideração que não é passível de valor, como são as coisas. Posto isso, há de se destacar que, mesmo obstante essas concepções empregadas acerca da pessoa humana, ainda assim adotava-se uma certa hierarquia em se tratar de normas, considerando que o conceito de dignidade da pessoa humana se mostrava de maneira inicial, e não apresentava grande consideração nos documentos normativos da época. Entretanto, com o decorrer dos anos, essa noção acerca da pessoa humana começou a tomar forma sólida, passando a indicar certa preocupação e ponderação. (ARAKAKI; VIERO, 2018).

Desse modo, começou a surgir muitos pressupostos acerca dos direitos reservados aos indivíduos humanos e, conforme Comparato (2010, p. 38), os direitos humanos “[...] foram identificados como os valores mais importantes da convivência humana, aqueles sem os quais as sociedades acabam

perecendo, fatalmente, por um processo irreversível de desagregação”. Portanto, chega-se ao ápice da concepção da dignidade da pessoa, em que reconhece que o indivíduo humano possui dignidade em si mesmo, não mediante sua participação, ou até mesmo sua autonomia frente às normas escritas, mas tão somente por sua condição humana. Ademais, todo esse processo de construção da concepção da pessoa como figura digna serviu de base para a culminação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), um documento que compreende todos os preceitos abordados na história acerca do ser humano e seu valor, sendo promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, como forma de demonstrar, de maneira universal, que o ser humano é digno de ser respeitado, sem distinção de qualquer característica ou propriedade. (ARAKAKI; VIERO, 2018).

Além disso, outros escritos que sugeriram durante a história serviram de base para a criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) como, por exemplo, a Magna Carta de 1215, escrita por João Sem-Terra, na Inglaterra. Essa Magna Carta é tida como um dos documentos históricos mais importantes, pois foi um dos primeiros que instituíam a ideia de limitação do poder da monarquia inglesa, impedindo que o rei tivesse poder absoluto. Esse escrito foi um marco efetivo entre o Estado absolutista e a liberdade, retirando o poder absoluto das mãos do rei e garantindo direitos da população, ideias essas que constituem os direitos fundamentais do humano. A Carta Magna instituiu algumas cláusulas que já detinham um conteúdo voltado aos direitos humanos, como, por exemplo: a liberdade religiosa, devido processo legal, princípio da igualdade etc. Além da Carta Magna, outros documentos foram de extrema importância como, a Petição de Direito (Petition of Rights), estruturada por Sir Edward Coke, em 1628, na Inglaterra; a Lei do Habeas Corpus (Habeas Corpus Amendment Act), de 1679; a Declaração de Direitos (Bill of Rights), de 1689; a Declaração de Direitos do Povo da Virgínia, de 1776; a Declaração de Independência dos Estados Unidos, em 1776. (ARAKAKI; VIERO, 2018).

Um dos movimentos marcantes para a consolidação dos ideais que embasaram a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi a Revolução Francesa de 1789, que defendia ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, e buscava o fim do regime do Estado absolutista, empregando, desse modo, o Estado liberal. A Revolução Francesa de 1789 influenciou na formação e consolidação da primeira declaração contemporânea dos direitos humanos, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, a qual, estipulava em seu artigo 1º, conforme aponta Comparato (2010, p. 62) que, todos os indivíduos “[...] nascem e são livres e iguais em direitos”. Ainda, Comparato (2010, p. 62-63) destaca também que “[...] faltou apenas o reconhecimento da fraternidade, isto é, a exigência de uma organização solidária da vida em comum, o que só se logrou com a Declaração Universal dos Direitos Humanos [...]”. Assim sendo, a Revolução Francesa foi um marco essencial para efetivação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), justamente por proporcionar essa convicção de fraternidade, que foi algo essencial para os ideais defendidos pela DUDH. (ARAKAKI; VIERO, 2018).

Além disso, outros dois acontecimentos históricos contribuíram de maneira crucial para a consolidação da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH): A Primeira e Segunda guerra mundial, sendo a última abarcada pelo terrível cenário do regime nazista de Adolf Hitler com os campos de concentração humano, que demonstraram extrema desvalorização e degradação da

dignidade da pessoa humana. O cenário das guerras era de intensa depreciação da dignidade da pessoa humana, em que milhões de indivíduos perderam suas vidas, tiveram que enfrentar situações de miséria e viverem em lugares de extrema pobreza e desprezo. Além do mais, no cenário do regime ditatorial nazista, eram adotadas medidas barbáries de punição severa e exagerada das pessoas. Como objetivo maior, Hitler defendia que os arianos eram considerados a raça superior e que as demais deveriam ser negligenciadas, além de sua intensa perseguição ao povo judeu, que resultou no extermínio de milhões de pessoas dentro dos campos de concentração, infringindo, assim, sua dignidade. (SILVA, [s. d.]).

Todos esses acontecimentos que abalaram diretamente o mundo por completo foram o ápice para que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) fosse promulgada, objetivando que acontecimentos como esses não se repetissem. A Assembleia Geral da Nações Unidas, pretendeu com esse documento a efetivação do preceito que já estava intrínseco no ser humano, a preservação e defesa de sua dignidade. A própria Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), já no seu preâmbulo, considera que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, [...]” (DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS, 1948). Assim, os Direitos Humanos, segundo Ramos (2020, p. 24), “consistem em um conjunto de direitos considerado indispensável para uma vida humana pautada na liberdade, igualdade e dignidade. Os direitos humanos são os direitos essenciais e indispensáveis à vida digna”.

Ainda, Ramos (2020, p. 25) estabelece que os direitos humanos possuem quatro ideias-chave em comum, sendo elas: a universalidade, que consiste no reconhecimento dos direitos humanos como direitos de todos; a essencialidade, apontando que os direitos humanos possuem valores indispensáveis que devem ser protegidos por todos; a superioridade normativa, que atribui aos direitos humanos superioridade em relação às demais normas; e, por fim, a reciprocidade, atribuindo que os direitos humanos são de todos e não sujeitam apenas o Estado e os agentes públicos a sua defesa, mas toda a coletividade. Além disso, Ramos (2020, p. 24) ressalta que os direitos humanos representam “valores essenciais, que são explicitamente ou implicitamente retratados nas Constituições ou nos tratados internacionais”. Portanto, trazendo a discussão acerca dos Direitos Humanos para o Brasil, sua representação se deu com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que, já no seu artigo 1º atribui o preceito basilar dos direitos humanos: a dignidade da pessoa humana.

Em vista disso, a dignidade da pessoa humana, preceituada na Constituição Federal do Brasil de 1988, foi atribuída como base para aplicação de outras normas do ordenamento, não no sentido literal, dizendo que a dignidade da pessoa humana é lei, mas no sentido de trazer, para a aplicação das leis, a observância do princípio da dignidade humana. Exatamente pelo fato de a dignidade da pessoa humana ser algo intrínseco ao ser humano, não se trona passível de positivação, de forma estabelecida como objeto modificável de um ordenamento, conforme outras normas são caracterizadas. Mas, mediante seu conceito axiológico, isto é, como preceito valorativo, a dignidade da pessoa humana recebe no ordenamento jurídico brasileiro o corpo de fundamento, ou seja, algo que estipula, ou, propriamente dizendo, fundamenta a aplicação das demais normas, conforme ressalta Barroso (2010).

[...] a dignidade da pessoa humana é parte do conteúdo dos direitos materialmente fundamentais, mas não se confunde com qualquer deles. Nem tampouco é a dignidade um direito fundamental em si, ponderável com os demais. Justamente ao contrário, ela é o parâmetro da ponderação, em caso de concorrência entre direitos fundamentais [...].

Portanto, por meio de toda essa estruturação e caminho percorrido referente à dignidade da pessoa humana, passando pelos intensos acontecimentos históricos até o momento atual, em que se aplica fundamentalmente em diversos ordenamentos jurídicos, evidencia-se a proposta por ela abarcada: todo indivíduo humano nasce igual e com dignidade, devendo, assim, não somente necessitá-la, mas, sim, observá-la, já que lhe é inerente justamente por ser humano.

2. PANDEMIA, DESEMPREGO E A POBREZA

Conforme mencionado anteriormente, o conceito de dignidade da pessoa humana, assegurado também pela atual Carta Magna brasileira, apresenta a ideia de que os indivíduos não devem ser submetidos a situações degradantes, devendo-lhes ser assegurados os direitos básicos para sua existência, sendo estes, direito a vida com qualidade, acesso à educação, saúde, lazer, cultura. Desse modo, como forma de conceituação, pobreza é a “condição de quem é pobre, ou seja, que não tem as condições básicas para garantir a sua sobrevivência com qualidade de vida e dignidade” (SIGNIFICADOS, 2019). Assim, fica evidente que a situação de pobreza se estabelece como um fator considerado para a degradação da dignidade da pessoa humana.

Pertinente à situação de pobreza, visualiza-se o desemprego, isto é, a falta de trabalho. Na sociedade atual que valoriza e qualifica o indivíduo por sua acumulação de bens materiais, o desemprego, torna-se um dos títulos que a maioria dos brasileiros não querem se enquadrar ou tem pavor. Além do mais, esse fator se elenca devido a grande concentração de busca pelo mercado de trabalho, em que, este, passa a exigir uma maior qualificação dos indivíduos, o que dificulta parte da população em necessidade de emprego. Atualmente, o mundo vivencia o acontecimento da pandemia do novo coronavírus (COVID-19), que ocasionou a desestabilidade de diversos países. Assim, não diferente das demais nações, o Brasil enfrenta os resultados referentes a esse ocorrido, verificando o aumento dos percentuais do desemprego e da pobreza.

2.1. LINHAS HISTÓRICAS DA POBREZA E DESEMPREGO NO BRASIL

Alinhada com as desigualdades no Brasil, a pobreza se configura como produto de relações sociais ligadas com valores e princípios que dão continuidade aos planos econômicos culturais e políticos,

situando os pobres no cenário de segregação trabalhista e social, haja vista que são colocados as margens das estimativas mínimas de renda junto aos direitos que garantem a cidadania.

Assim, a pobreza só é vista como questão social a partir de 1950 e 1960, uma vez que passa de uma economia baseada na exportação da agricultura, para uma economia mais moderna (VALLADARES, 1991 apud BANDEIRA; LOPES; SILVA, 2017). Desse modo, por meio do processo de industrialização, uma grande massa de pessoas migrou da zona rural para a urbana (êxodo rural) em busca de oportunidades de emprego, proporcionando um crescimento populacional desorganizado sobretudo nos maiores centros urbanos.

Sem os implantes de ações estatais que pudessem proporcionar um melhor desenvolvimento social e uma expansão econômica, a sociedade brasileira se vê com um constante aumento do empobrecimento e desestruturação do mercado trabalhista. Assim, nota-se nas cidades as altas taxas de trabalhos informais sem benefícios, e uma população sem garantias essenciais de subsistência.

A partir de 1990 a pobreza ganha visibilidade associado ao setor público que tem na data um objetivo de estabelecer uma redemocratização, isto é, o processo de restauração da democracia e do Estado de Direito. De acordo com o IPEA em 2018, de 2001 para 2008, a renda per-capita cresceu na facha de 19,8%. No entanto, para se ter um avanço na erradicação da pobreza, o governo deve eliminar algumas medidas de restrição de gastos públicos. Muito embora se tenha visto que o Brasil teve uma melhoria na diminuição da pobreza, a má distribuição de renda e a queda nos índices econômicos, de 2013 para 2018, fez com que o Brasil tivesse um aumento significativo em relação aos brasileiros enquadrados dentro da pobreza extrema, passando de 10.153 pessoas para 13.537 (POCHMANN, 2010 apud BANDEIRA; LOPES; SILVA, 2017). O último levantamento foi realizado em 2019 e acusou que cerca de 13.689 vivem em situação de pobreza extrema.

Concernente à pobreza, está o desemprego. Este, no Brasil, se caracteriza baseado em várias faces atuais e passadas. Com o início da Terceira Revolução Industrial, as inovações tecnológicas (máquinas) ganharam força podendo assim desempenhar mais rápido e com menos gastos tarefas atribuídas a cabeças pensantes. Desse modo, o homem foi perdendo espaço no mercado de trabalho, consolidando-se apenas aqueles que tinham autonomia e experiência na utilização de máquinas. Por outro lado, também se tem o excesso da mão de obra nas cidades, pois com o advento da Revolução Industrial, ainda no século XIX, pessoas saíam da zona rural em rumo a zona urbana (MATIAS, 2020).

Assim, não se tratando em grande maioria de uma mão de obra especializada, tais pessoas ficavam a margem da sociedade, ocupando trabalhos simples que não pagavam tão bem ou desempregados, em situação máxima de miséria econômica. Muitas vezes pessoas que chegavam da zona rural não conseguiam residência nos centros urbanos, optando, dessa forma, pelas ocupações populacionais precárias que ficavam quilômetros de distância das ofertas de emprego.

2.2. PANDEMIA COMO AGENTE AGRAVADOR DA POBREZA E DESEMPREGO NO BRASIL

Em 2020 foi presenciado o surto coletivo do novo coronavírus (COVID-19), que se alastrou por todo o mundo ocasionando muitas dificuldades e mortes. Não diferente dos demais países, o Brasil enfrenta desafios com os resultados da disseminação desse vírus. Em 2019, a taxa de desemprego do país era de 11,9%. Já no ano de 2020, essa taxa se apresenta com 13,1%, o que equivale a 14,1 milhões de pessoas desempregadas (IBGE, 2020). Portanto, evidencia-se que essa taxa cresceu gradativamente, levando em consideração que no ano de 2018 era de 12,3%, e que em 2019 teve uma queda, para depois em 2020 disparar (IBGE, 2020).

Esse aumento da taxa de desemprego foi devido a ocorrência da pandemia e o aumento do contágio do COVID-19. Esse vírus possui uma rápida propagação, com sintomas que lembram uma gripe. Sendo assim, uma pessoa pode contrair o vírus e passar para outras pessoas de forma muito rápida e fácil. Os sintomas consistem em dificuldades de respirar, dor de garganta, dor de cabeça, febre e, em casos mais graves, parada respiratória e morte. Portanto, mesmo que a pessoa não apresente os sintomas, ela pode estar infectada pelo vírus, podendo demonstrar sintomas uma ou duas semanas depois de contrai-lo. Ainda têm aqueles que, mesmo tendo contraído o vírus, não apresentam sintoma algum, até mesmo depois de uma ou duas semanas do contágio, sendo considerados pacientes assintomáticos, porém, ainda assim carregam o vírus e podem transmitir e infectar outras pessoas. Por isso, devido a essa facilidade e rapidez de contágio desse vírus mortal, o governo, não só do Brasil, mas de todos os países no mundo, adotaram medidas que visavam diminuir ou evitar a rápida disseminação do vírus.

Uma das medidas adotadas foi o isolamento social, o que fez com que as pessoas não pudessem sair para trabalhar, estudar e realizar outras atividades. Desse modo, muitas empresas começaram a perder rendimentos, precisando diminuir a carga de trabalho e salários de alguns funcionários, e em últimos casos, demitir boa parcela dos trabalhadores, que ficaram à deriva do desemprego. Aliás, devido ao isolamento, não havia possibilidade de as pessoas desempregadas saírem às ruas à procura de emprego, e como as condições não estavam boas para ninguém, muitos locais não estavam realizando contrato de empregados. Segundo dados publicados pela Organização das Nações Unidas (ONU):

[...] o Brasil deve terminar 2020 com 9,5% na condição de pobreza extrema. Essa taxa era de 5% em 2019. A extrema pobreza é considerada quando um indivíduo ganha menos de US\$ 67 (R\$ 353) por mês. A pobreza também aumentará. O segmento de brasileiros que ganham menos de US\$ 140 (R\$ 738) por mês passará de quase 20% em 2019 para 26,5% em 2020. (CHADE, 2020).

Ou seja, é notório as marcas que a pandemia está deixando e deixará no país. O Brasil, que já vinha enfrentando o problema da desigualdade social que foi reflexo de intensas lutas históricas, com o surto do coronavírus e as medidas de proteção do contágio do vírus, irá retroceder muito nessa luta pela melhoria da qualidade de vida das pessoas. Não diferente, o país passará a enfrentar novamente essa intensa luta para diminuir a desigualdade social que se instalará na população.

Além do mais, no Brasil, há uma grande parcela de trabalhadores informais, isto é, que não trabalham com carteira assinada, como em salões de beleza, vendedores ambulantes, entre outros. Esses trabalhadores informais se viram sem soluções, pois com as medidas de isolamento adotadas, muitos tiveram que deixar seus empregos ou até mesmo pararem suas vendas e movimentações. Da mesma forma, têm aquelas pessoas que ganham seu sustento por meio da coleta de latas de metal, papelão, garrafas pets, entre outros materiais na rua, para vender e conseguirem sustentar a casa e a família, e devido as medidas de não saírem de casa, acabaram por enfrentar extremas dificuldades.

Em determinadas situações, essas pessoas que não conseguiam dinheiro suficiente para poder manter o aluguel da casa e comprar alimentos, tiveram que viver nas ruas à mercê da solidariedade das pessoas. O número de pessoas que vivem nas ruas em situações precárias aumentou muito em 2020. Segundo dados do site Exame, no estado do Rio de Janeiro, por exemplo, estima-se que cerca de 60 mil pessoas estejam vivendo nas ruas em 2020, sendo cerca de 14 mil somente na capital do estado. Entretanto, não se tem dados anteriores acerca da situação dos moradores de rua, mas, a defensora pública Carla Beatriz Maia afirma que “[...] nos últimos meses, houve um crescimento desse grupo, inchado por pessoas que não conseguem trabalho por causa da pandemia. Os novos sem-teto, tinham emprego e residência fixa há até pouco tempo” (O GLOBO, 2020).

Portanto, a situação de miséria e extrema pobreza se agravou em um cenário alarmante com a pandemia, em que as pessoas que perderam seus empregos e não conseguiam manter as despesas, tiveram que passar a viver nas ruas. Contudo, o governo adotou medidas para contornar essa situação, e elencou o Auxílio Emergencial, que consistia em um valor monetário que seria distribuído àqueles mais necessitados sendo, desempregados, famílias carentes que possuíam uma renda muito baixa, ou trabalhadores autônomos, informais, para que pudessem ter o sustento durante esse período tão delicado que se vivenciava.

3. MEDIDAS TOMADAS PARA FINS DE SOLUCIONAR OS EFEITOS DA PANDEMIA: CRIAÇÃO DA LEI DO AUXÍLIO EMERGENCIAL E FISCALIZAÇÃO DOS PEDIDOS.

Em decorrência da situação de calamidade pública devido ao surto coletivo do COVID-19 no Brasil, foi intitulado o Decreto Legislativo nº 6 de 20 de março de 2020, reconhecendo a emergência, e em conformidade com o artigo 65 da Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000. Posto isso, foi sancionada também a lei de nº 13.979 de 6 de fevereiro de 2020, que veio como um refúgio para os cidadãos brasileiros que enfrentariam a maior crise na saúde de todos os tempos. A lei consiste em dispor medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente pelo surto do COVID-19 (BRASIL, 2020), definindo as medidas que seriam tomadas a partir daquele momento, referente as consequências causadas pelo novo coronavírus.

Em seu artigo 1º, §1º, diz que: “As medidas estabelecidas nesta lei objetivam a proteção da coletividade” (BRASIL, 2020), e, dentre as medidas, encontra-se o isolamento e a quarentena, conceituados, conforme o artigo 2º, em:

I- isolamento: separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus; e

II-quarentena: restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus. (BRASIL, 2020)

Desse modo, segundo o artigo 3º da lei, cabe às autoridades, no âmbito de suas competências, ponderar acerca da adoção dessas medidas, em conformidade com as situações particulares de cada localidade (BRASIL, 2020). Contudo, mediante este decreto, foram levantados questionamentos do povo brasileiro referente à sua sobrevivência. Assim, fez-se necessário o posicionamento do então presidente Jair Bolsonaro, frente a vulnerabilidade social dos trabalhadores autônomos e dependentes de programas sociais do governo como, por exemplo, o Bolsa Família.

Em vista disso, no dia 2 de abril de 2020, fora sancionada, pelo Presidente da República Jair Bolsonaro, a lei de nº 13.982, comumente conhecida pela lei do Auxílio Emergencial, para dispor sobre as medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do novo coronavírus. A Lei do Auxílio Emergencial apresenta parâmetros adicionais da lei de nº 8.742 de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências, assegurando, pois:

Art. 1º- A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada através de um conjunto integrado de ações de iniciativa pública e da sociedade, para garantir o atendimento às necessidades básicas (BRASIL, 1993).

Isto posto, garantindo aos brasileiros a seguridade da assistência social, e objetivando enfrentar a situação de calamidade pública, a Lei do Auxílio Emergencial, titula, em seu artigo 2º que será disponibilizado o valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), no decorrer de 3 (três) meses àqueles que estavam em situação de extrema necessidade, a contar da publicação da referida Lei (BRASIL, 2020). Logo, a partir da aplicação dessas medidas de assistência social, mediante a disponibilização desse valor para àqueles que se encontrariam mais prejudicados com a situação delicada referente à pandemia, faz-se garantido, também, o que se encontra estipulado no artigo 3º, §2º, inciso III, da lei nº 13.979/2020: “§ 2º Ficam assegurados às pessoas afetadas pelas medidas previstas neste artigo: III - o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas [...]” (BRASIL, 2020). Ademais, fica evidente, de igual modo, a observância da Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu 1º, que elenca como um dos fundamentos da República do Brasil, constituída em Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana. Além disso, no artigo 3º, III, elenca como objetivo da República Federativa do Brasil, erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais (BRASIL, 1988).

No entanto, como foi discorrido anteriormente, a disponibilidade do auxílio emergencial ofertado pelo governo objetivava alcançar as pessoas que se encaixavam nos requisitos propostos, tendo em vista que estavam inseridas no grupo de maior necessidade de assistência social. Porém, ainda assim tiveram pessoas que passaram a receber esse valor sem estar enfrentando real necessidade. Então, viu-se necessário estabelecer medidas de controle da disponibilização desse valor. Portanto, a própria Lei do Auxílio Emergencial (lei nº 13.982/2020), no seu artigo 2º, §11 dispõe que: “Os órgãos federais disponibilizarão as informações necessárias à verificação dos requisitos para concessão do auxílio emergencial, constantes das bases de dados de que sejam detentores” (BRASIL, 2020).

Assim sendo, ficaria decretado os termos para ser admitido como beneficiário do auxílio os requisitos contidos no artigo 2º da lei de nº 13.982/2020, sendo alguns destes, por exemplo, a maioria (maiores de 18 anos), não ser titular de algum benefício previdenciário, possuir renda familiar per capita de até ½ (meio) salário-mínimo ou renda familiar mensal total de até 3 (três) salários-mínimos, ou que exerça atividade na condição de microempreendedor ou trabalhador informal, seja empregado, autônomo ou desempregado. Portanto, aqueles indivíduos que se encaixarem nesses requisitos, ou em alguns deles, têm a possibilidade de receber o valor do auxílio emergencial. Dessa forma, segundo o site do Governo Federal Brasileiro (gov.br), atualizado em julho de 2020, o número de pessoas beneficiadas por este programa foram cerca de 65,4 milhões, incluindo os já beneficiados pelo bolsa família, trabalhadores informais e inscritos no CadÚnico (GOVERNO FEDERAL, 2020)

Nesse sentido, o povo brasileiro teve, de certo modo, seu sustento assegurado mediante o valor recebido através desse programa. Porém, como bem colocado popularmente e erroneamente, “o jeitinho brasileiro” de resolução de situações não deixou passar o momento crítico que se encontrava o Brasil. Desse modo, pessoas que não se enquadravam no quadro de requisitos para receber o auxílio emergencial, ainda assim, efetivaram o cadastro na plataforma, e passaram a receber o valor instituído por lei. Segundo o governo federal, no mês de julho, a porcentagem referente ao número de pessoas que pertenciam aos grupos de inaptos a receber o auxílio foram cerca de 0,44%, tendo, os mesmos, devolvido o valor de R\$ 57,5 milhões de reais para a União (GOVERNO FEDERAL, 2020).

Este ponto crucial de averiguação dos aptos ou não aptos a receber o auxílio foi alcançado perante o acordo feito entre o Ministério da Cidadania e a Receita Federal, constituído para ampliar a fiscalização de combate ao recebimento ilegal do Auxílio Emergencial, por meio da Portaria de nº 351 de 7 de abril de 2020, que regulamenta os procedimentos do Auxílio, estabelecendo, em seu artigo 4º, que:

Sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis, o trabalhador que prestar declarações falsas ou utilizar qualquer outro meio ilícito para indevidamente ingressar ou se manter como beneficiário do auxílio emergencial, será obrigado a ressarcir os valores recebidos de forma indevida. (BRASIL, 2020)

Dessa maneira, o governo federal, como forma de proteger o povo brasileiro e alcançar as classes que de fato seriam contempladas pela lei do Auxílio Emergencial, ao empregar esta Portaria,

faz-se assegurado, como anteriormente citado, os objetivos fundamentais elencados em nossa Constituição.

Apesar disso, relacionando todas as medidas adotadas pelo governo no intuito de enfrentar a calamidade pública decorrente do novo coronavírus, ainda assim, muitas pessoas continuaram a vivenciar a situação da pobreza, resultante do desemprego ou da falta de distribuição adequada de renda. Mesmo que fosse disponibilizado esse valor monetário como forma de um Auxílio Emergencial, boa parte da população pobre brasileira não conseguiu acesso a esse valor, e passaram por experiências degradantes, extremas necessidades e dificuldades. A degradação da condição humana das pessoas que, por falta de trabalho, por demissão, por não ter conseguido o acesso ao valor disponibilizado como auxílio, foi extrema.

Outrossim, as famílias que obtiveram esse auxílio, muitas delas estavam sem nenhuma outra fonte de subsistência, ficando somente necessitada do valor ofertado pelo poder público. Todavia, esse valor não é suficiente para o sustento adequado, de forma a conseguir quitar dívidas e obter alimentação. Desse modo, partindo do pressuposto de que esse valor disponibilizado pelo governo como auxílio emergencial (R\$ 600,00) não é suficiente para sustento, nota-se que a dignidade do indivíduo humano foi negligenciada.

Além disso, como consta na lei, esse valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) seria disponibilizado apenas por 3 (três) meses. É notório que o esperado seria que a partir desse período a emergência da calamidade da disseminação do vírus estaria resolvida, contudo, como foi presenciado, o cenário de calamidade foi se estendendo. Ainda, esse valor referente ao auxílio emergencial, após os três meses estipulados, sofreu um decréscimo, passando a ser disponibilizado apenas a metade, isto é, R\$ 300,00 (trezentos reais), conforme estipula a Medida Provisória nº 1.000, de 2 de setembro de 2020 (BRASIL, 2020).

Dessa forma, como o valor anterior de R\$ 600,00 já não supria todas as necessidades da população prejudicada, a metade desse valor será ainda mais agravante. Deve-se levar em consideração que, mesmo com a disponibilização desse auxílio, o número de pessoas que se encontravam em condição de miséria e pobreza era alarmante. Assim, fica evidente que, mesmo com todas as medidas e estratégias adotadas pela administração pública para superar os resultados da pandemia, muitas pessoas ainda enfrentaram a dor de ter que viver nas ruas, sem alimentação, sem condições de higiene pessoal, em situação de degradação de sua dignidade.

Apesar disso, mesmo em virtude das medidas adotadas pelo governo e ainda diversas famílias se situarem em condições precárias de vida, em 2021, o Brasil registrou um crescimento de muito destaque no percentual do PIB (Produto Interno Bruto)². Segundo dados publicados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), no 1º trimestre de 2021 o PIB brasileiro cresceu 1,2%, o equivalente a R\$ 2 048,0 trilhões, em comparação ao quarto trimestre de 2020, e, em relação ao mesmo período de 2020, o PIB cresceu 1,0%. Assim, fica visível que a conjuntura econômica do país

2. O PIB é a soma de todos os bens e serviços finais produzidos por um país, estado ou cidade, geralmente em um ano, sendo, portanto, apenas um indicador síntese de uma economia. Ele ajuda a compreender um país, mas não expressa importantes fatores, como distribuição de renda, qualidade de vida, educação e saúde. Um país tanto pode ter um PIB pequeno e ostentar um altíssimo padrão de vida, como registrar um PIB alto e apresentar um padrão de vida relativamente baixo. (IBGE, 2021)

obteve crescimento expressivo, porém, mesmo que os números do PIB sejam altos, não significa que o país dispõe de uma boa qualidade de vida e distribuição de renda para os cidadãos. Por isso, é evidente que mesmo com esse aumento do PIB ainda há preocupação com a real situação vivenciada pela população em necessidades.

CONCLUSÃO

O Brasil vivenciou a evolução da situação da pobreza e desemprego devido, principalmente, à Revolução Industrial, em que parcelas da população tiveram sua mão-de-obra substituída por máquinas. Entretanto, com o passar dos anos, o país veio a apresentar melhorias na proporção da qualidade de vida das pessoas, ampliando possibilidades de assistência social, acessos à educação, saúde, lazer, cultura. Porém, o surto mundial do COVID-19 que se alastrou pelo mundo em 2020 veio a desestabilizar todo o investimento atribuído pelo país.

Assim, como tentativa de contornar o quadro caótico vivenciado, a administração governamental adotou medidas extremas para controlar a disseminação do vírus, sendo uma dessas o isolamento social. Ainda que essa medida fosse de total importância para a preservação da saúde pública, é notório o impacto no aumento dos níveis de desemprego no país, pois, as pessoas não podiam sair para trabalhar, e nem podiam sair à procura de um novo emprego. Além disso, muitas empresas reduziram o número de funcionários, fato que também colaborou para o aumento dos níveis de desemprego. Por esse motivo, muitas famílias que não possuíam renda, e nem maneiras de obter renda, por causa do desemprego, se viram na pobreza, passando por grandes dificuldades e necessidades. Algumas famílias se encontravam em extremas dificuldades que tiveram que abandonar seus lares e viverem nas ruas, porque não tinham condições de arcar com os gastos domésticos. Isto posto, o governo federal instituiu medidas restaurativas que pretendiam atender às necessidades propostas para o momento, sendo uma delas a lei do auxílio emergencial, que trouxe uma seguridade àquelas famílias que se viam mais prejudicadas pelos efeitos da pandemia.

Diante disso, mesmo com as ações adotadas pelo poder público no intuito de enfrentar os efeitos da pandemia, diversas famílias ainda assim continuaram a enfrentar a situação da pobreza. O aumento dos níveis de desemprego contribuiu efetivamente para que muitas pessoas chegassem à situação de extrema pobreza. Ademais, a condição precária de vida que muitos estavam vivenciando, assistência financeira que não atendia e não atendeu a todas as necessidades básicas dos necessitados, e falta de disponibilidade de recursos públicos de qualidade como, por exemplo, saneamento básico, distribuição de água e acesso a saúde, são fatores que ferem diretamente a dignidade da pessoa humana, indo de encontro com o princípio resguardado pela Carta Magna de nosso país. Sendo assim, mesmo que esse cenário seja controlado por agora, o Brasil ainda passará por intensas lutas para poder se recompor por completo das consequências da pandemia, fato que influenciará na vida dos cidadãos nos próximos anos.

REFERÊNCIAS

ARAKAKI, F. F. S.; VIERO, G. M. **Direitos Humanos**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

BARROSO, L. R. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito Constitucional Contemporâneo: Natureza Jurídica, Conteúdos Mínimos e Critérios de Aplicação**. Versão provisória para debate público. Mimeografado, dezembro de 2010. Disponível em: <http://www.professoraanafrazaio.com.br/files/atividades_docentes/2018-03-21-Tema_V_Leitura_III.pdf>. Acesso em: 01 de abr. de 2021.

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 de dez. de 2020.

BRASIL. **Decreto legislativo nº 6 de 20 de março de 2020**. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. [S. l.], 20 mar. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 20 de abr. de 2021.

BRASIL. **Lei Complementar nº 101 de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. [S. l.], 4 maio 2000. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp101.htm>. Acesso em: 21 de abr. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. [S. l.], 7 dez. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8742.htm>. Acesso em: 21 de abr. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. [S. l.], 6 fev. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13979.htm#view>. Acesso em: 19 de abr. de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.982, de 2 de abril de 2020**. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao benefício de prestação continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. [S. l.], 2 abr. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L13982.htm>. Acesso em: 21 de abr. de 2021.

BRASIL. **Medida provisória nº 1.000, de 2 de setembro de 2020.** Institui o auxílio emergencial residual para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. [S. l.], 2 set. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv1000.htm>. Acesso em: 23 de abr. de 2021.

BRASIL. **União - Órgão: Ministério da Cidadania/Gabinete do Ministro.** Diário Oficial da União: PORTARIA Nº 351, DE 7 DE ABRIL DE 2020, [S. l.], p. 13, 7 abr. 2020. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-351-de-7-de-abril-de-2020-251562808>>. Acesso em: 13 dez. 2020.

CHADE, J. **Pandemia fará pobreza extrema dobrar no Brasil e ameaça democracia, diz ONU.** Uol. 2020. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/colunas/jamil-chade/2020/07/09/pobreza-extrema-no-brasil-dobrara-e-pandemia-pode-fazer-eclodir-protestos.htm>>. Acesso em: 07 de dez. de 2020.

COMPARATO, F. K. **Afirmção histórica dos direitos humanos.** 7. ed. Editora Saraiva, 2010.

GOVERNO FEDERAL. **Fiscalização do auxílio emergencial garante mais transparência ao benefício: Relação de todas as pessoas que receberam o benefício foi divulgada pelo Portal da Transparência; benefício já chega a mais da metade da população.** GOVERNO DO BRASIL. 6 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/assistencia-social/2020/07/fiscalizacao-do-auxilio-emergencial-garante-mais-transparencia-ao-beneficio>>. Acesso em: 13 dez. 2020.

GOVERNO FEDERAL. **Ministério da Cidadania: Cidadania e Receita Federal fecham acordo para ampliar ainda mais o controle do pagamento do Auxílio Emergencial.**

Segundo avaliação de órgãos de controle, dos 65,4 milhões de beneficiados, apenas 0,44% não se enquadram nos critérios da lei. GOVERNO DO BRASIL. 9 jul. 2020. Disponível em: <<https://www.gov.br/cidadania/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/cidadania-e-receita-federal-fecham-acordo-para-ampliar-ainda-mais-o-controle-do-pagamento-do-auxilio-emergencial>>. Acesso em: 13 dez. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego.** 2020. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 01 de dez. de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **PIB cresce 1,2% no 1º trimestre de 2021.** Agência de notícias IBGE. 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30822-pib-cresce-1-2-no-1-trimestre-de-2021>>. Acesso em: 05 de jun. de 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). **Produto Interno Bruto (PIB).** 2021. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/pib.php>>. Acesso em: 05 de jun. de 2021.

JÚNIA, R. **Crise sanitária atinge pessoas em todo o mundo**. 2016. Disponível em: <<https://www.epsvj.fiocruz.br/noticias/reportagem/crise-sanitaria-atinge-pessoas-em-todo-o-mundo>>. Acesso em: 20 de maio de 2021.

MATIAS, A. **Desemprego**. Brasil Escola. 2020. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/o-desemprego-mundial.htm>>. Acesso em 03 de dezembro de 2020.

MOUTINHO, W. T. **ECONOMIA: Desemprego no Brasil**. Cola na Web, São Paulo, v. 1, p. 01, 1 ago. 2017. Disponível em: <<https://www.coladaweb.com/economia/desemprego-no-brasil>>. Acesso em: 3 dez. 2020.

O GLOBO. **Pandemia da pobreza: desemprego muda perfil da população de rua do Rio**. Exame. 2020. Disponível em: <<https://exame.com/brasil/pandemia-da-pobreza-desemprego-muda-perfil-da-populacao-de-rua-do-rio/>>. Acesso em: 01 de dez. de 2020.

RAMOS, A. C. **Curso de direitos humanos**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2011.

SIGNIFICADOS. **Significado da pobreza**. 2019. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/pobreza/#:~:text=Pobreza%20%C3%A9%20a%20condi%C3%A7%C3%A3o%20de%20quem%20%C3%A9%20pobre%2C,social%20e%20econ%C3%B4mica%20das%20pessoas%20que%20s%C3%A3o%20pobres.>>. Acesso em: 24 de abr. de 2021.

SILVA, A. C.; BANDEIRA, E. S. F.; LOPES, E. B. **POBREZA NO BRASIL: aspectos conceituais e o processo de construção histórica**. 2017. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/18493028-Pobreza-no-brasil-aspectos-conceituais-e-o-processo-de-construcao-historica.html>>. Acesso em: 3 dez. 2020.

SILVA, D. N. **Campos de concentração nazistas**. História do Mundo. [s. d.]. Disponível em: <<https://www.historiadomundo.com.br/idade-contemporanea/campos-concentracao-nazistas.htm>>. Acesso em: 29 de mar. de 2021.

SILVEIRA, D. **Crise levou 4,5 milhões a mais à extrema pobreza e fez desigualdade atingir nível recorde no Brasil, diz IBGE**. G1, Rio de Janeiro, p. 01, 16 nov. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/11/06/crise-levou-45-milhoes-a-mais-a-extrema-pobreza-e-fez-desigualdade-atingir-nivel-recorde-no-brasil-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 3 dez. 2020.

SILVEIRA, D. **ECONOMIA: Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões**. G1, Rio de Janeiro, v. 1, p. 01, 28 abr. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>>. Acesso em: 3 dez. 2020.

Adriana Rios Araújo
driirios@gmail.com

Psicóloga- FADBA. Pós graduanda em psicologia organizacional e do trabalho - Descomplica. Pós graduanda em psicologia do trânsito - Descomplica

Jessica Regina Oliveira de Souza
Jessy_souzza@outlook.com

Psicóloga graduada pela Faculdade Adventista da Bahia (FADBA)

Renata Mascarenhas Aleixo Reis
mascarenhasaleixo@gmail.com

Psicóloga, Doutoranda em Psicologia (UFBA); Mestre em Psicologia (UNIVASF); Especialista em Terapia Cognitivo-comportamental; professora de Psicologia na Faculdade Adventista da Bahia

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Caderno Especial - Educação e Cultura 2022

HABILIDADE DE VIDA EM ADOLESCENTES: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA COM ALUNOS DA REDE PÚBLICA DE ENSINO

RESUMO

O presente artigo tem como base um relato de experiência realizado com alunos do ensino médio de uma escola pública do recôncavo baiano. Objetivou realizar um treinamento de Habilidades de Vida com o foco na intervenção preventiva além de proporcionar saúde, a partir da elaboração de modelos eficazes de ação que possam contribuir de modo efetivo para o desenvolvimento desses jovens. Foram realizadas oficinas de vivências com 09 alunos para que os mesmos pudessem colocar em prática toda a teoria que lhes era apresentada com a finalidade de atingir o objetivo principal. Como recursos didáticos fez-se o uso de: dinâmicas, rodas de conversa e relatos pessoais. A experiência oportunizou perceber a importância do trabalho realizado a partir das experiências compartilhadas pelos participantes, bem como a relevância desse tipo de intervenção para a mudança de comportamentos de risco em atitudes saudáveis.

Palavras-chave:

Adolescentes; habilidades de vida; competências socioemocionais.

ARAÚJO, Adriana Rios; SOUZA, Jessica Regina Oliveira de; REIS, Renata Mascarenhas Aleixo. Habilidade de vida em adolescentes: um relato de experiência com alunos da rede pública de ensino. *Revista Formadores: vivências e Estudos*. Cachoeira (Bahia), v. 15, n.2, p. 104 - 115, maio 2022.

INTRODUÇÃO

Segundo Valle (2011), a adolescência é um período complexo na vida do ser humano. É nessa época que surgem as mudanças físicas, sexuais, cognitivas e sociais das pessoas. Segundo Frota (2007), são tais mudanças que ajudam a traçar o perfil psicológico de cada um, servindo como conexão entre a infância e a vida adulta. A partir desse ponto de vista, a adolescência é vista como um momento de crises que auxiliam no desenvolvimento de suas individualidades e subjetividade.

Gable e Haidt (2005), ressaltam que os adolescentes são inseridos em um novo mundo, onde precisam, muitas vezes, emitir comportamentos que talvez não foram praticados outrora; com isso, a capacidade de entender e regular suas novas e desconhecidas emoções e comportamentos são pouco ensinadas e exercidas devido ao seu grau de complexidade e subjetividade.

Após compreender que essa fase do desenvolvimento é muito complexa, por consequência das mudanças ocorridas, Valle (2011), ressalta que é preciso um cuidado especial sobre suas necessidades que devem ser interpretadas com ações de prevenção. De acordo com Morris (2007), a psicologia do desenvolvimento aponta que uma das partes primordiais para o crescimento psicológico do indivíduo ser bem-sucedido é saber regular suas emoções bem como os comportamentos referentes a eles. E é nesse período da vida que essas habilidades precisam ser exercitadas. Do mesmo modo, Gorayeb (2002) ressalta que é necessário realizar ações de promoção de saúde que são embasadas nas características comportamentais e emocionais dos adolescentes, dos riscos pertinentes à sua idade, utilizando intervenções efetivas para ampliar suas habilidades de vida, seu autoconhecimento e o desenvolvimento da cidadania. Portanto, o desenvolvimento destas habilidades criaria um aumento da resistividade interna de cada adolescente, capacitando-o, assim, a enfrentar situações de risco sem envolver-se nelas.

Segundo o Ministério da Saúde (Brasil, 1999), as intervenções são mais eficazes quando estão relacionadas ao ensino de habilidades para a vida, para autoestima, para o senso de responsabilidade e confiança. Assim, projetos de saúde integral do adolescente com a finalidade de completar essas necessidades da adolescência podem estimular a implantação um estilo de vida saudável.

De acordo com Gorayeb (2002), Habilidades de Vida são capacidades que desenvolvem comportamentos adaptativos positivos com a finalidade de prepará-los para lidar com as demandas que irão surgir no cotidiano. Assim, a Organização Mundial da Saúde apresenta programas de ensino de Habilidades de Vida que são classificadas em: autoconhecimento, pensamento crítico, resolução de problemas, relacionamento interpessoal, pensamento criativo, empatia, manejo das emoções, comunicação eficaz e enfrentamento ao estresse. As técnicas utilizadas para ensinar essas habilidades são: dinâmicas e jogos, discussões e atividades em pequenos grupos, dramatização e interação grupal (OMS 1997).

Um estudo realizado com 104 alunos entre os anos de 2001 e 2003, através de oficinas em contexto grupal que consistiu em 12 encontros com presença semanal, aponta que o contexto grupal favoreceu a manifestação de sentimentos, bem como a troca de experiências, fazendo com que os alunos pudessem desenvolver o autoconhecimento, consciência crítica e a escuta do outro (Minto, 2006). Outro estudo realizado com grupos de 10 participantes, com aproximadamente 20 encontros semanais, utilizando técnicas de dinâmicas grupais, discussões, apresentação de

conceitos, entre outros, demonstrou que houve uma melhora significativa na interação grupal, resolução de problemas, relacionamento interpessoal, comunicação, situações estressantes e manejo das emoções, proporcionando melhoria na qualidade de vida (Gorayeb, 2002).

Deste modo, esses programas podem ocorrer em diversos ambientes como a escola, centros comunitários, unidades básicas de saúde ou organizações que acolham esses adolescentes (OMS, 1997). Uma verificação de estudos sobre programas de prevenção de problemas emocionais e comportamentais, mostra uma correlação entre riscos ambientais, pessoais e familiares que podem trazer consequências à saúde, como gravidez precoce, violência, depressão, abuso de drogas e ansiedade. (Murta, 2007)

Assim, é perceptível que as Habilidades de Vida estão diretamente ligadas às relações sociais (MORRIS, 2007). Deste modo, a forma com que o adolescente lida com as emoções são produto do contexto em que ele se encontra (BARIOLA, 2011). Portanto, a família é peça fundamental nesse processo, primordialmente os pais, principais responsáveis pelo desenvolvimento dessa habilidade. É no convívio familiar que eles aprendem a expor suas emoções e perceber as informações que exprimem aos outros (LARSON, 2002).

Segundo Silva (2014), é essencial o diálogo entre pais e filhos nessa fase de desenvolvimento, apesar de, muitas vezes o adolescente preferir se fechar em seu “mundo”. É justamente nesse momento que ele precisa da direção e compreensão dos pais. A ausência de diálogo pode trazer dificuldades de relacionamentos e até mesmo acometer problemas no bem-estar físico e psíquico do mesmo.

Pratta & Santos (2007), pontuam que: o relacionamento e o que é ensinado pelos pais tem forte influência nesse quesito. Sobre o relacionamento de pais e filhos e habilidades sociais, um estudo analisou a educação de HS e o impacto que isso causava nos filhos. Foram desenvolvidas intervenções com os pais com o intuito melhorar a educação da sua prole nessas habilidades que, infelizmente, eram deficitárias.

Silva, Del Prette e Del Prette, (2000, p. 203-215), indagam sobre a importância de desenvolver as habilidades sociais, como expressão de afeto, carinho, opiniões e direitos, dentre outras que são relevantes para melhorar o relacionamento entre pais, filhos e toda a sociedade.

Como pontua Drummond e Drummond (1998), um bom relacionamento familiar é importante nessa época deveras conflituosa, na qual os adolescentes precisam de auxílio. Evidenciou-se que quando é praticado o diálogo, a confiança e afeto, passar por esse período é menos conflituoso para os adolescentes, para a família e para aqueles que vivem ao seu redor.

Deste modo, é perceptível que se houverem brechas na formação e desenvolvimento das habilidades desses indivíduos, possivelmente haverá estratégias de enfrentamento deficitárias e, como consequência, manifestar-se-ão problemas de habilidades sociais que poderão causar problemas psicopatológicos e psicossociais (WAGNER, 2009). Portanto, é notório que é necessário que aconteçam intervenções voltadas para as Habilidades de Vida em adolescentes, melhorando diversos aspectos do seu desenvolvimento e conseqüentemente, a sua vida.

MÉTODO

O trabalho foi desenvolvido como prática de estágio e todas as ações foram supervisionadas pela orientadora do estágio. As ferramentas utilizadas nesse trabalho foram de caráter qualitativo, o que contribui para a criação de um ambiente rico em experiências, colaborando com o autoconhecimento e potencialização das relações sociais dos participantes. Para tanto, foram realizadas oficinas de Habilidades de Vida com 09 participantes. Como recursos didáticos fez-se o uso de: dinâmicas, rodas de conversa, vídeos e relatos pessoais. Utilizou-se, dentro desse método, o relato de experiência fazendo-se uso do método de pesquisa-ação. Com base em um trabalho de Minto (2006), no quadro 1 especificamos as atividades de dinâmicas de grupo trabalhadas e os conteúdos contemplados em cada uma delas, tendo em vista o desenvolvimento pessoal dos adolescentes em suas habilidades de vida:

Quadro 1- Dinâmicas de grupo realizadas e conteúdos contemplados.

CAIXA DE SUCATAS	Auto-observação, o autoconhecimento pode melhorar o respeito a si mesmo, ajudar nas escolhas pessoais e facilitar o relacionamento interpessoal.
PASSEIO DE BARCO	Propicia a percepção de que algumas características físicas (como aparência) são apreciadas ou rejeitadas, uma reflexão sobre como os estereótipos e rótulos permeiam o relacionamento humano, a importância do respeito pelas diferenças individuais e como isto pode melhorar os relacionamentos.
O QUE VOCÊ FARIA?	Tornar-se mais empático significa aumentar a capacidade de entender e aceitar o que motiva o comportamento das pessoas. Exercer a empatia pode aumentar a capacidade de compreender o outro, diminuir julgamentos e melhorar os relacionamentos.
CRENÇAS E SENTIMENTOS	- A atividade demonstra a importância de reconhecer os sentimentos, de identificar as crenças que os afetam e refletir sobre as maneiras de lidar com as emoções. Discute-se a possibilidade de mudança das crenças e perspectivas pessoais que geram sentimentos negativos.
ATENÇÃO PLENA	A prática tem a finalidade de melhorar o foco, a produtividade e o autocontrole, além de diminuir a ansiedade e o estresse.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

SESSÃO I

No nosso primeiro encontro, compareceram apenas três integrantes, porém, percebemos que foi bastante produtivo. Para começar, nos apresentamos e em seguida, fizemos a dinâmica da caixa que consistia em cada participante escolher um objeto que fosse parecido com ele, se apresentar e dizer o motivo pelo qual ela escolheu aquele objeto. Foi bem legal observar as respostas de cada um e a forma como explicaram sobre seu objeto. Depois, explicamos as regras do grupo, como por exemplo, a quantidade de faltas, o horário limite para chegar, o uso do celular, etc. Explicamos também como sucederia o trabalho em grupo, o que vamos realizar com eles durante as oito semanas, bem como o que significa Habilidades de Vida. Em seguida, pedimos para que juntos, escolhessem um nome criativo para o grupo. Este foi um momento legal, pois eles interagiram bastante uns com os outros até entrarem em consenso. Eles levantaram e, como estávamos em uma biblioteca, recorreram aos livros para encontrar um nome que fosse bem significativo. Por fim, escolheram a sigla I.F.P.T que significa: inteligência, força, paciência e temperamento. Depois, pedimos para que, juntos mais uma vez, escolhessem as regras e metas que desejam alcançar. Foi um momento muito tranquilo que eles desenvolveram com muita facilidade também. Ao final, pedimos um feedback do dia e fizemos o convite para que voltassem na próxima semana pois iniciáramos a trabalhar as Habilidades Sociais. Entregamos uma pequena lembrancinha e encerramos.

SESSÃO II

Iniciamos nosso encontro com apenas três integrantes do grupo, os mesmos da primeira sessão. Iniciamos relembando as regras e em seguida apresentamos a eles alguns personagens em desenho e pedimos que escolhessem um para ser o nosso mascote. Eles escolheram um homem que tinha vários pensamentos, por exemplo, pensava na escola, nos amigos, no trabalho, etc. Logo depois, pedimos que dessem um nome ao personagem e explicamos que todos os exemplos dados a partir daquele dia, iriam ser direcionados para aquele personagem. O nome escolhido foi Artur. Logo depois, fizemos a psicoeducação sobre o que é a Habilidade Social de comunicação, enfatizando a assertividade. Levamos três situações do dia a dia para que eles pudessem descrever qual era passiva, qual era assertiva e qual era agressiva. Eles tiveram bastante facilidade em responder, mostrando que estava claro para os mesmos qual o conceito de assertividade. Em seguida, apresentamos um vídeo do canal Minutos Psíquicos que explicava um pouco mais sobre o assunto e trazia alguns exemplos bem legais. Isso foi feito para que fixasse em suas memórias o que é assertividade. Os meninos são muito comunicativos, por isso, pedimos para que cada um falasse

um momento de sua vida em que foram assertivos e um momento em que deixaram de ser. Um dos casos que me chamou muito a atenção é sobre o bullying. Dois deles sofreram no passado e sofrem até hoje de outros alunos do colégio mas não sabem o que fazer nem o que falar para que esse comportamento seja extinto. Pedimos para que uns ajudassem os outros nas situações expostas, falando como eles poderiam reagir diante daquela situação. Foi bastante legal pois eles deram suas opiniões do que poderiam fazer para encontrar a solução. Em seguida, mostramos um vídeo do chaves e logo depois discutimos sobre o mesmo. Após isso, entregamos a eles situações assertivas, passivas e agressivas, cada participante ficou com uma situação. Pedimos para que lessem em voz alta e respondessem como seria uma forma diferente de lidar naquele caso específico. Mais uma vez, eles tiveram facilidade em responder pois o conteúdo já estava fixo em suas memórias. Por fim, espalhamos frases reflexivas sobre a mesa e cada um iria escolher a frase que mais lhe representava. Fizemos uma reflexão muito legal com todos sobre aquele momento e encerramos.

SESSÃO III

Iniciamos nosso terceiro encontro com dois novos participantes, a princípio. Começamos com uma dinâmica de quebra-gelo que trabalhava um pouco sobre comunicação não-verbal. Um participante ficaria à frente e deveria representar para o próximo colega, através de mímicas, uma pessoa dando banho em um elefante. O próximo colega deveria passar para o seguinte aquilo que entendeu, e assim sucessivamente até o último. Foi bastante legal pois pudemos descontrair bastante e assim integrar os novos participantes ao grupo. Pedimos pra que eles se apresentassem e nos apresentamos também. Em seguida, pedimos para que anotassem em um papel algumas situações de suas vidas em que não se sentiram à vontade nas comunicações com outras pessoas. Situações em que as palavras não saíram facilmente por timidez, medo ou outras dificuldades. Depois pedimos para que lessem em voz alta para os colegas. Os novos participantes hesitaram em ir a frente ler mas, incentivados pelos colegas, acabaram indo. Em seguida, pedimos para que formassem duplas e dramatizassem aquilo que escreveram. Depois, iriam dramatizar da maneira que eles achavam que deveria ser. Foi muito legal pois eles conseguiram colocar em prática situações de suas próprias vidas e puderam ver que essas situações são comuns no nosso dia a dia. Depois, pedimos para que expressassem como estavam se sentindo após a experiência vivida. Pudemos ver expressões do tipo: “Eu poderia ter dito que não estava gostando daquilo, ao invés de simplesmente concordar com tudo”. Foi um momento muito legal. Neste momento, chagaram mais quatro pessoas que fazem parte do grupo, então fizemos uma introdução sobre Habilidade de Vida, especificamente sobre relacionamento interpessoal. A pergunta norteadora foi: Quem aqui tem dificuldade em fazer, manter ou terminar relacionamento? Seja ele amoroso, entre amigos ou até mesmo na família. Todos interagiram muito bem. Alguns disseram que sentem dificuldade apenas em fazer, outros em manter, outros em terminar e outros nas três. Pedimos para que alguém falasse um momento que conseguiu fazer ou terminar um relacionamento. O sujeito A disse que conseguiu dar um basta em uma amizade falsa, com muita facilidade. Em seguida, fizemos a dinâmica do passeio

de barco. Passamos todas as informações sobre a dinâmica e pedimos para que escolhessem seus companheiros de viagem. Após escolherem, fizemos as seguintes perguntas:

- *O que levou vocês a escolherem essas pessoas?* Ouvimos respostas do tipo: “Porque ela tem cara que não ia me deixar fazer besteira; porque ela ia cozinhar pra mim; porque ela parece ser muito alegre; porque ele é bonito; entre outras.
- *Por que aquelas que ficaram na mesa não foram escolhidas?* As respostas foram: Porque ele tem cara de psicopata; porque ela tem a cara feia; porque ele parece um doido; entre outras.

Foi um momento em que eles riam muito respondendo a essa pergunta. Por fim, fiz a última pergunta: *Vocês acham que a aparência física é um aspecto importante?* As respostas foram: Sim, pois mostra se a pessoa é alegre, se ela é mais fechada; Em alguns casos sim, em outros não; Sim, pois a primeira impressão é a que fica.

A partir dessas respostas, iniciamos uma reflexão sobre estereótipos e rótulos, como eles interferem nos relacionamentos humanos, bem como a importância do respeito pelas diferenças das pessoas e como isso pode interferir pra melhorar ou piorar os nossos relacionamentos. Por fim, pedimos um feedback da sessão e nos despedimos.

SESSÃO IV

Iniciamos a sessão com quatro participantes. A princípio, fizemos a dinâmica da formiga que consistia em colocá-la em alguma parte do corpo do colega ao lado e após todos concluírem, teriam que beijar o local em que colocou a formiga. Essa dinâmica tinha o objetivo de quebrar o gelo e deixá-los mais animados mas, ao final, pudemos aprender uma lição: não faça com os outros o que não gostaria que fizessem com você. Eles riram muito pois não imaginavam que isso iria acontecer. Foi um momento bastante legal.

Em seguida, explicamos o conceito de empatia, dando vários exemplos práticos, como o dos pais, que às vezes não nos permitem fazer determinadas coisas por saberem que pode ter algumas consequências indesejadas. Pedimos para que eles analisassem sob a perspectiva do outro. Foi interessante ver um deles dizer que a mãe já pediu para não fazer uma coisa e ele fez mas as consequências não foram legais.

Logo depois, realizamos a dinâmica “O que você faria?”. Entregamos um pedaço de papel e caneta e pedimos para que escrevessem -com a letra diferente da sua- um problema seu que não teria coragem de falar em público. Em seguida, misturamos os papéis e distribuímos. Cada pessoa ficou com o problema do colega. Pedimos para que eles tomassem aquele problema como seu e trouxesse uma solução para o mesmo. Os donos reais dos problemas não foram identificados. Foi legal ver eles dando suas opiniões de como resolver aquelas situações, com muita facilidade. Um dos problemas era “falar demais e às vezes machucar as pessoas”. A solução trazida pelo colega

foi “parar e pensar um pouco antes de falar, pois quando pensamos melhor, falamos de maneira assertiva e não machucamos as pessoas”.

Após a dinâmica, perguntamos como cada um se sentiu ao ouvir a solução para o seu problema. Foi bem interessante ouvi-los dizer: “Eu nunca tinha parado para pensar nisso, agora vou tentar agir assim!”; “Algumas pessoas já me disseram que eu deveria fazer isso mas eu nunca consegui”; “Preciso aprender a lidar melhor com isso”.

Fizemos uma recapitulação do conceito de empatia para confirmar se eles haviam compreendido e em seguida, iniciamos a parte de sentimentos e emoções através da seguinte pergunta: Vocês sabem lidar com seus sentimentos? Ex: Raiva, tristeza, alegria, etc. A maioria respondeu que sim apenas para os sentimentos bons. Neste momento, perguntamos se eles sabiam a diferença entre sentimento e emoção. Apenas um menino chegou perto da resposta correta. Então, explicamos a diferença entre um e outro e pedimos para que pensassem em alguma situação que lhes aconteceu e diferenciassem o sentimento da emoção. Ficou livre para compartilhar com os colegas ou não. Um dos que quiseram compartilhar disse: “Eu descobri que tinha uma menina falando mal de mim na sala. Fiquei com muita raiva e pedi para parar, mas ela não parou. Tive que ir na casa dela conversar com sua mãe. Na hora eu tremia, suava, meu coração ficou muito acelerado. Depois eu senti muita raiva dela. Mas agora já passou”.

Fizemos a atividade das crenças e sentimentos. Cada um pegou um papel que continha uma situação do dia a dia e deveria descrever os sentimentos que surgem a partir das crenças. Por exemplo: O show que eu tanto esperava vai acontecer na cidade vizinha a que eu moro. Comprei o ingresso mas no dia, minha mãe não me deixou ir. Assim, cada um foi falando a partir da situação que ficou. Notamos que não houve dificuldade para assimilar os conceitos e nem para apresentar aos colegas.

Por fim, pedimos para que prestassem atenção durante a semana no que pensam quando uma situação ruim acontece. Se possível, fazer um caderninho terapêutico. Eles gostaram da ideia do caderninho.

SESSÕES V E VI

Iniciamos a sessão com apenas três participantes. Perguntamos-lhes como foi a semana de cada um. Um dos participantes comentou que estava muito triste pois não conseguiu usar as habilidades sociais em determinada situação que aconteceu em sua casa. Fizemos uma breve reflexão focando que nem sempre ele irá conseguir usá-las porém, cada vez que algo lhe acontecer, ele poderá lembrar de tudo que está aprendendo e ir utilizando dia a dia, até que isso se torne natural na vida dele. Em seguida, explicamos de maneira dinâmica sobre o modelo cognitivo e o conceito de regulação emocional, sempre trazendo exemplos práticos para que possa ser fixado com mais facilidade. Depois, aplicamos uma atividade que consistia em anotar uma situação, um pensamento disfuncional, a emoção e o comportamento que esse pensamento pode gerar. Logo em seguida,

aplicamos a mesma atividade, só que de forma diferente. Situação, pensamento funcional, emoção e comportamento que esse pensamento pode gerar. Eles leram em voz alta e notamos que não tiveram nenhuma dificuldade para realizar essa tarefa.

Por conseguinte, ensinamos-lhes como as emoções são passageiras e como devemos aceitar emoções difíceis, pois elas fazem parte da nossa vida. Exemplificamos esse momento através de um vídeo muito engraçado em que as pessoas são levadas pelas ondas do mar. Fizemos essa ilustração dizendo que assim como não podemos bater de frente com as ondas pois podemos nos afogar, não devemos bater de frente com as emoções. Devemos ser como o surfista, que consegue estar no controle delas e ser feliz com a situação. Eles riram muito e concordaram que as emoções são como as ondas do mar.

Logo em seguida, colocamos uma música instrumental e iniciamos a técnica do monstro do ônibus, que consiste em fechar os olhos e imaginar que o coordenador estará falando. Este momento foi de imensa importância pois a técnica fala muito sobre medos, opiniões negativas das pessoas, frustrações, entre outras coisas que eles traziam para nós durante as oficinas. Após isso, perguntamos qual a percepção de cada um em relação àquela história. O sujeito B disse:

"[...] eu só consegui imaginar as cobranças que eu faço a mim mesmo sobre as opiniões dos outros na minha vida que acabam me impedindo de ser eu mesmo e me deixam triste".

Por fim, pedimos o feedback da sessão. Eles disseram que foi muito boa e fizeram pensar sobre diversos pontos que devem ser modificados em suas vidas. Uma das meninas relatou:

"Sinto medo de não conseguir aplicar na minha vida tudo o que estou aprendendo aqui."

Assim como no início, falamos que nem sempre ela conseguirá fazer cem por cento de tudo que aprendemos e não é preciso ficar frustrada ou com medo pois aos poucos, ela poderá ajustar o aprendizado à sua vida.

Passamos uma tarefa para casa que consistia em anotar, durante a semana, uma situação que lhes acontecesse, o pensamento disfuncional, a emoção e o comportamento que essa situação lhes causou.

SESSÃO VII E VIII

Iniciamos a sessão com três participantes. Perguntamos como foi a semana de cada um e alguns responderam que foi tranquila, exceto um adolescente que relatou não ter tido uma boa semana porém, não estava à vontade pra falar naquele momento. Fizemos a técnica treinamento de atenção plena (MINDFULNESS), com o intuito de desenvolver um ponto de abertura para experimentar as emoções de maneira plena. Levamos um tapete bem grande, onde todos puderam deitar-se confortavelmente e demos início às instruções. A princípio, todos demonstravam estar relaxando. Porém, com o passar dos minutos, um adolescente não parava de se mexer, começando

pelos pés, mãos, olhos e até o braço inteiro, tanto que foi preciso chamar-lhe a atenção para continuar o processo de relaxamento. Após concluir o treinamento, pedimos para que dissessem o que sentiram naquele momento e como eles perceberam o seu corpo, conforme as orientações eram dadas. Eles relataram que foi muito bom e que conseguiram perceber tudo o que era dito durante a técnica, entretanto, o adolescente que estava se mexendo, relatou que não consegue relaxar e segundo ele, estava começando a ficar agoniado. Perguntamos o motivo de sentir-se assim e ele respondeu que é hiperativo e não consegue ficar muito tempo quieto. Perguntamos se ele compreende a importância de tirar alguns minutos para realizar essa técnica e ele disse que sim e pretende fazer isso em casa quando estiver com algum sentimento negativo ou em crise de ansiedade. Após esse momento, explicamos um pouco sobre a prevenção de recaída. Falamos que mesmo as pessoas que fazem terapia não conseguem controlar todos os seus sentimentos e às vezes se sentem mal. Porém, cada vez que algo ruim acontece, eles podem lembrar-se de tudo que aprenderam nas oficinas e aos poucos, colocando em prática em suas vidas. Em seguida, explicamos sobre os principais erros cognitivos e demos exemplos sobre cada um para que ficasse mais claro o entendimento. Logo após, entregamos uma pequena agenda para ser utilizada como caderno terapêutico e dentro dela colamos 10 passos para lidar com as emoções, lemos um cordel de Bráulio Bessa que fala sobre como ser forte e nesse momento, fomos rodeados por um clima emocionante tanto para eles, quanto para nós. Por fim, pedimos um feedback geral de todas as sessões, o que eles acharam de todo o trabalho que foi realizado. Uma adolescente relatou:

“A princípio achei que ia ser muito chato, mas comecei a gostar das dinâmicas e espero me lembrar de tudo que aprendi nos momentos que precisar utilizar isso, não tudo certinho, mas aos poucos ir lembrando e realizando os exercícios comigo mesma, além disso, desejo pensar mais antes de falar”.

A adolescente P relatou:

“Eu achei que não ia usar algumas dicas que foram passadas mas aconteceram situações que eu agi da forma que vocês me orientaram e eu gostei bastante”.

E o último disse:

“De início eu não queria participar pois pensei que era com Tânia, acabei me frustrando. Parece que vocês adivinhavam o que ia acontecer comigo, pois toda vez que ensinavam alguma coisa, isso acontecia em minha vida. Eu tinha crises de ansiedade praticamente todos os dias e agora nem lembro quando foi a última vez que tive crise. Algumas vezes eu não consegui utilizar, mas aprendi que faz parte do crescimento a gente cair e levantar, faz parte do ser humano.”

Neste momento, aproveitamos para reforçar sobre a recaída e a importância de compreender que isso é natural do ser humano. Também aproveitamos a última fala para reforçar a questão dos estereótipos bem como, o medo de fazer novas amizades. Foi um momento bem reflexivo e muito produtivo. Encerramos comendo pipoca e conversando sobre assuntos aleatórios.

Conforme o decorrer das sessões, as demandas inicialmente trazidas foram desaparecendo, por exemplo, o bullying relatado por dois participantes já não estava mais presentes quando era o momento de rever o estado de cada um desde a última sessão. Do mesmo modo, quando comparadas as primeiras e as últimas sessões, é possível perceber mudanças em aspectos

importantes na vida desses adolescentes, como por exemplo, a falta de assertividade nas relações interpessoais, redução da ansiedade e timidez, a autoimagem e autoestima foram modificadas de forma célere, entre outros.

Em todo o processo notou-se o alto nível da necessidade de psicólogo escolar na rede pública. O índice de tentativa de suicídio e mutilação infelizmente foi alarmante. Crenças e pensamentos distorcidos de desvalor, desamparo e desamor estavam visíveis nas falas dos adolescentes. A necessidade de ser ouvido e entendido também se fazia presente.

CONCLUSÃO

Conclui-se então que o trabalho realizado apresentou grande êxito, trazendo resultados pertinentes. Houveram diferenças notáveis nos relatos, olhares, expressões e falas das primeiras comparadas às últimas sessões. Conclui-se então, que essa vivência e aprendizado mudaram os alunos e a equipe de alguma forma. Através da psicoeducação foi possível ensiná-los a não somente viver bem, mas a pensar bem. Foram passados conhecimentos que, se forem aplicados, irão refletir no momento atual, bem como futuramente, afetando beneficentemente a sua qualidade de vida e a de todos com quem mantém contato direto ou indireto. Como critério de avaliação de eficácia do treinamento, foi realizado no final da última sessão, uma solicitação de feedback, através da qual, ficou evidente que houveram mudanças significativas relacionadas às Habilidades de Vida no dia-a-dia dos participantes.

REFERÊNCIAS

- BARIOLA, E., GULLONE, E., & HUGLES, E. K. **Child and adolescent emotion regulation: The role of parental emotion regulation and expression.** *Clinical Child and Family Psychology Review*, 14, 198-212, 2011
- BRASIL, Ministério da Saúde. **Saúde e desenvolvimento da juventude brasileira: construindo uma agenda nacional.** Brasília: Ministério da Saúde, 1999.
- DEL PRETTE, Z., & DEL PRETTE, A. **Psicologia das habilidades sociais: terapia e educação.** Petrópolis: Vozes, 1999.
- DRUMMOND, M. & DRUMMOND FILHO, H. **Drogas: a busca de respostas.** São Paulo: Loyola, 1998
- FROTA, A. **Diferentes concepções da infância e adolescência: a importância da historicidade para a sua formação.** UERJ, Rio de Janeiro, 2007.

GABLE SL, HAIDT J. **What (and why) is positive psychology?** *Rev Gen Psychol.* 9 (2):103-10, 2005.

GORAYEB, Ricardo. O ensino de habilidades de vida em escolas no Brasil. **Psic., Saúde & Doenças**, Lisboa , v. 3, n. 2, p. 213-217, 2002

JOHN OP, GROSS JJ. **Individual differences in emotion regulation.** In: Gross JJ, ed. **Handbook of emotion regulation.** New York: The Guilford Press; 2007. p. 351-72.

LARSON, R., MONETA, G., RICHARDS, M., & WILSON, S. **Continuity, stability, and change in daily emotional experience across adolescence.** *Child Development*, 4(73), 1151-1165, 2002.

MINTO, E. C. **Ensino de Habilidades de Vida na escola: uma experiência com adolescentes.** Psicologia em Estudo, Maringá, 2006.

MURTA, S. G. (2008). **Programa de habilidades de vida para adolescentes: Manual para aplicadores.** Goiânia: Porã Cultural.

MORRIS, A. S., SILK, J. S., STEINBERG, L., MYERS, S. S., & ROBINSON, L. R. **The role of the family context in the development of emotion regulation.** *Social Development*, 16(2), 361-388, 2007.

OMS – Organização Mundial de Saúde. **Life skills education for children and adolescents in schools.** Geneve: OMS (1997).

PRATTA & SANTOS, **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 12, n. 2, p. 247-256, maio/ago. 2007.

SILVA, A. T. B., DEL PRETTE, A., & DEL PRETTE, Z. A. P. **Relacionamento pais-filhos: um programa de desenvolvimento interpessoal em grupo.** *Psicologia Escolar e Educacional*, 3(3), 203-215, 2000.

SILVA, M P. S. & SHEILA GIARDINI MURTA, S. G. **Treinamento de Habilidades Sociais para Adolescentes: Uma Experiência no Programa de Atenção Integral à Família (PAIF).** *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(1), 136-143, 2009.

VALLE, R. **Adolescência: as contradições da idade.** *Rev. Psicopedagogia*, 2011.

WAGNER, S; OLIVEIRA, S. **Estudos das Habilidades Sociais em adolescentes usuários de maconha.** *Psicologia em estudo.* Maringá, 2009.