

# “DIÁLOGOS MULTIDISCIPLINARES NA EDUCAÇÃO”

## Organizadores

Profa. Pós-Doutoranda Sueli Rosina Tonial Pistelli

Profa. Doutoranda Francilene Duarte Santos

Profa. Ma. Bruna Rafaella Almeida da Costa





## **Expediente Faculdade Laboro**

### **DIRETORA GERAL**

Sueli Rosina Tonial Pistelli

### **DIRETOR EXECUTIVO**

Geraldo Demosthenes Siqueira

### **DIRETORA ACADÊMICA**

Francilene Duarte Santos

\*\*\*\*\*

### **REVISÃO E EDIÇÃO**

Bruna Rafaella Almeida da Costa

### **DIAGRAMAÇÃO**

João Vicente Xavier Cruz

Patrícia Adélia Rego Oliveira Azevedo

Stephany Duarte Santos

### **COMISSÃO EDITORIAL**

Profa. Dra. Sueli Rosina Tonial Pistelli – Faculdade Laboro

Profa. Doutoranda Francilene Duarte Santos – Faculdade Laboro

Profa. Doutoranda Isis Maria Monteles Bastos – Faculdade Laboro

Profa. Ma. Bruna Rafaella Almeida da Costa – Faculdade Laboro

Prof. Dr. João Batista Bottentuit Junior – UFMA





## **CONSELHO CIENTÍFICO**

Profa. Dra. Maria Gorete Ferreira  
Profa. Doutoranda Ariana Pimentel  
Profa. Doutoranda Francilene Duarte  
Profa. Doutoranda Isis Maria Monteles Bastos  
Profa. Ma. Caroline Botelho  
Profa. Ma. Cláudia Regina de Oliveira Cantanhede  
Prof. Me. Diogo Pereira  
Prof. Me. Jorge Baldez  
Profa. Ma. Josenia Costa Ribeiro  
Profa. Ma. Livia Mariana Costa  
Prof. Me. Mário Quintas  
Profa. Ma. Perla Maria Berwanger  
Profa. Ma. Shirley Carvalho  
Profa. Ma. Suzana Oliveira  
Prof. Mestrando Edilson Lima  
Profa. Mestranda Leandra Soraya Pereira do Nascimento  
Profa. Mestranda Maristela Silva  
Profa. Esp. Débora Maria Normando Calvet  
Prof. Esp. Eliane de Sousa Alves  
Prof. Esp. Kassyo Sousa  
Profa. Esp. Milena Teixeira Gomes

## **COLETÂNEA "DIÁLOGOS MULTIDISCIPLINARES DA EDUCAÇÃO"**

Direção Acadêmica - Faculdade Laboro/MA  
Av. Castelo Branco, Nº 605 - São Francisco, CEP: 65076-090

São Luís- MA  
Telefone: (098) 3216 9900





A Coletânea “Diálogos Multidisciplinares na Educação” é uma produção eletrônica da Faculdade Laboro. Constituída por pesquisadores, sendo eles professores, que surgiu com o enfoque nos temas relacionados a Comportamento; Direito; Educação; Estética; Gestão e Tecnologia, desenvolvidas no primeiro semestre de 2021 na instituição.

A Coletânea tem como foco promover discussão sobre os temas que envolvem a Educação e suas diversas interfaces na gestão acadêmica. Abordando, assim diferentes vertentes. Além de contribuir para aperfeiçoar conhecimentos científicos capazes de proporcionar melhorias nas condições de vida das pessoas.

As publicações aqui apresentadas têm como propósito a divulgação e discussão sobre gestão na educação, atualidades e experiências relacionadas a esta área fomentando novas ideias e soluções criativas que possam contribuir para superação das dificuldades de ensino neste cenário instigante e de rápidas transições. O resultado são produções textuais que demonstram reflexão crítica a ação e transformação da gestão educacional na atualidade. Destaca-se o trabalho coletivo dos professores para a elaboração desta Coletânea.

Desejamos, portanto, uma boa leitura aos textos aqui apresentados.







# Sumário

## EIXO DIREITO

Auxílio Emergencial e Programas de transferência de renda -----	8
Estatuto da Criança e do Adolescente: 30 anos -----	10
O Direito como segunda (ou primeira) graduação -----	13

## EIXO EDUCAÇÃO

Isolamento social e os cuidados e proteção de crianças e adolescentes com a exposição nas redes sociais-----	18
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem -----	21
Aprendizagem situada e comunidades de prática: um olhar sobre o processo de educação não formal -----	26
O respeito a infância na prática docente: um desafio contemporâneo-----	29
Como se aprende a ensinar?-----	33
De que forma o Pedagogo pode atuar no campo das Tecnologias Educacionais? -----	39
O Pedagogo, a Educação Corporativa e Atuação nas Empresas -----	41

## EIXO ESTÉTICA

Injetáveis e Estética: o profissional esteticista pode realizar esse procedimento? -----	45
Efeito da Massagem Relaxante na Ansiedade de Jovens Universitários -----	49
Estética: Possibilidades de Formação e Atuação na Área da Docência -----	52
Estética: Atuação Profissional e Mercado de Trabalho -----	55

## EIXO GESTÃO

Competências: uma análise dos aspectos técnicos e comportamentais -----	59
Carreira e Choques na Carreira: Implicações a Pandemia COVID-19 -----	63
Gestão de Recursos Humanos: as não-fronteiras da gestão -----	69
Comunicação Interpessoal -----	74
Resiliência, Indivíduos e as Organizações -----	76

## EIXO TECNOLOGIA

Conheça a Automação de Processo (RPSA): A forma de modernizar sua rotina -----	80
Internet das Coisas (IOT): Conheça 5 Aplicações no Cotidiano -----	83
A importância de um processo na construção de Softwares -----	87



“

EIXO

DIREITO

”





## Auxílio Emergencial e Programas de transferência de renda

Cláudia Regina de Oliveira Cantanhede e  
Débora Maria Normando Calvet

Você sabe o que é o auxílio emergencial e qual a diferença deste com os outros programas de transferência de renda?

Em meio a pandemia decorrente do novo Corona vírus, o Governo Federal, através da Lei nº 13.982/2020, transfere para uma parcela da população brasileira um determinado valor, implementa uma política pública que visa atendimento emergencial, resultante de uma crise pública, excepcional e temporária decorrente da pandemia do COVID-19, com a manutenção de renda para determinados cidadãos brasileiros.

Com natureza jurídica de atender pessoas que encontram-se impossibilitadas de trabalhar, o auxílio emergencial passou a ser muito importante para o custeio de despesas pessoais e familiares. Com nova roupagem, na chamada 2ª onda da doença, novamente parte da população volta a receber esse auxílio.

Acontece que existe uma confusão em relação ao auxílio emergencial e os programas de transferência de renda da seguridade social, no caso, a assistência social, como o bolsa família previsto na Lei nº 10.836/2004. Assistência Social é subsistema da seguridade social com natureza jurídica de riscos sociais e vulnerabilidade social, os quais são garantidos e efetivados via programas de transferência de renda e programas de transferência de renda mínima.

Tal confusão entre o auxílio emergencial e os programas de transferência de renda da assistência está relacionado a natureza jurídica, que para alguns é a mesma. O objetivo e os destinatários também podem, em certos casos serem os mesmos, o que tem levado a alguns escritórios de advocacia a se depararem com demandas judiciais para a concessão do auxílio emergencial. Totalmente improcedentes, haja vista a Lei nº 13.982/2020 no artigo 2º ser muito clara quanto aos destinatários do auxílio emergencial. Tal confusão também reside no fato de que algumas pessoas do bolsa família recebem sem a necessidade do cadastro prévio. Há de se esclarecer que estes destinatários são mães chefes de família cujo sustento depende somente delas, com uma família considerada vulnerável e que precisam manter a prole em sala



de aula online, manter cobertura vacinal, dentre tantas outras condicionantes para permanecerem no programa de transferência de renda mínima bolsa família.

Daí que o auxílio emergencial não é subsistema da seguridade social, não possui natureza jurídica de nenhum dos subsistemas da seguridade social. O auxílio emergencial vem atender a uma situação de emergência que, após o término desta situação, não será mais devido, já os programas da assistência permanecerão.

### **Referências bibliográficas**

Auxílio emergencial Lei nº 13.982/2020

Bolsa família Lei nº 10.836/2004

LOAS Lei Orgânica da Assistência nº 8.742/1993



#### **Prof. Ma. Claudia Regina de Oliveira Cantanhede**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestra em Educação. Especialista em Direito Público: Direito Constitucional, Administrativo e Tributário. Possui graduação em Ciências Sociais e graduação em Direito. Ampla experiência em docência em nível de Graduação e Pós-Graduação, inclusive Ensino à Distância (EAD).

#### **Prof. Esp. Débora Maria Normando Calvet**

Professora da Faculdade Laboro  
Graduação em Direito e Graduação em Serviço Social. Especialista em Direito do Trabalho. Atualmente é serviço prestado - Ambulatório de Saúde Mental D. João Antônio Farina; prestadora de serviço do Centro de Atenção Psicossocial; e assistente social - Secretaria de Saúde do Município do Estado do Maranhão.





## **Estatuto da Criança e do Adolescente: 30 anos**

Maria Gorete Ferreira

No Brasil após um crescente movimento em defesa dos direitos das crianças e adolescentes, mais precisamente, na Assembleia Constituinte organizou-se um grupo de trabalho comprometido com o tema da criança e do adolescente, cujo resultado concretizou-se no artigo 227, CF. Esses esforços contribuíram para embasar a elaboração do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado em 13 de julho de 1990, que no ano corrente completa 30 anos.

Importante ressaltar sobre as alterações a Lei nº 8.069/90 – ECA registramos a Lei nº 12.318/2010, que tipifica a alienação parental, uma grande conquista a ser comemorada nos 30 anos do ECA. Outra modificação se deu com a Lei 13.431/2017, que estabelece o sistema de garantia dos direitos da criança ou do adolescente, vítima ou testemunha de violência. A referida norma traz importantes inovações, entre elas, a identificação do ato de alienação parental como forma de violência contra a categoria infantojuvenil. Também observamos o Decreto Estadual nº 5.309, de 29/08/2005, que busca garantir condições prioritárias para as crianças e adolescentes quando da formulação e execução das políticas sociais públicas.

O referido estatuto estabelece que Crianças e adolescentes passam a ser sujeito de direitos, a contar com uma Política de Proteção Integral e com prioridade absoluta. O ECA foi um marco no fortalecimento desta visão sobre este segmento na legislação e na sociedade. Em seu art. 4º, o Estatuto define que cabe a família, a comunidade, a sociedade em geral e ao poder público assegurar a proteção integral à criança e ao adolescente. (BRASIL, 1990).

Ainda é relevante ao passo que trás uma definição expressa sobre criança, sendo a pessoa até 12 anos incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. Percebe-se que se adotou um critério cronológico absoluto para o significado jurídico. E dispõe em seu artigo 1º sobre a proteção integral à criança e ao adolescente, consagrando-o como um dos principais princípios relacionado a essas pessoas em desenvolvimento.

E neste seguir cabe ao ECA dispor sobre os direitos



fundamentais, a definição de família natural e família extensa; e frisa o estado de filiação como direito personalíssimo, indisponível e imprescritível. Disciplina também sobre a colocação em família substituta que poderá ser mediante guarda, tutela ou adoção, independentemente da situação jurídica da criança ou adolescente. Aos maiores de 12 anos terá que ter consentimento e ser este colhido em audiência.

A guarda é instituto que obriga a prestação de assistência material, moral e educacional à criança ou adolescente, conferindo a seu detentor o direito de opor-se a terceiros, inclusive aos pais. A tutela é deferida, nos termos da lei civil, a pessoa de até 18 (dezoito) anos incompletos. E por fim a adoção é medida excepcional e irrevogável, à qual se deve recorrer apenas quando esgotados os recursos de manutenção da criança ou adolescente na família natural ou extensa. No caso da adoção será esta precedida de estágio de convivência com a criança ou adolescente, pelo prazo máximo de 90 dias. E sendo a adoção realizada por pessoa ou casal residente ou domiciliado fora do País, o estágio de convivência será de, no mínimo, 30 dias e, no máximo, 45 dias, prorrogável por até igual período, uma única vez, mediante decisão judicial.

Também define um conjunto de medidas que derivam em outras legislações e procedimentos que impactam nos direitos e deveres da sociedade, das crianças e adolescentes, nas famílias, no sistema de justiça, na administração pública, no sistema penal e de justiça. São elas: medidas de prevenção especial; medidas de proteção; prática de ato infracional; medidas sócio-educativas e medidas pertinentes aos pais ou responsável. E sobre autorização para criança ou adolescente viajar; e isenção dos registros e certidões necessários à inclusão, a qualquer tempo, do nome do pai no assento de nascimento, gozando de absoluta prioridade.

Com a exposição de pontos principais percebemos que o ECA consegue ultrapassar a visão de assistencialismo para a afirmação de direitos, a de delinquência para a de proteção integral. Rompe também a barreira da diferenciação entre as crianças e adolescentes que vivem ou não em situação de vulnerabilidade, para a promoção do desenvolvimento integral.

E por fim consideramos que o ECA é resultado de um embate pelo próprio entendimento da sociedade brasileira sobre a população criança e adolescente. Em um primeiro momento estes são percebidos, claramente, a partir de um corte social e econômico, onde a



visibilidade das políticas e ações do Estado estavam voltados para as crianças pobres tratadas como aquelas passíveis de intervenção para contenção e repressão. A partir da CF/88 e do ECA a percepção social sobre infância e adolescência assume outra configuração, em adequação com parâmetros de organismos internacionais. Crianças e adolescentes são igualados como sujeitos de direitos ainda que resguardadas as desigualdades sociais e econômicas por elas vividas. Assim, tais desigualdades, bem como os marcadores sociais que reforçam e reproduzem essa condição de não acesso a serviços e direitos passam a ser alvo de política de reparação e não mais punição.

É fundamental que a sociedade se mobilize para que não tenhamos retrocessos em relação às conquistas ao longo dos 30 anos do ECA, bem como para que possamos avançar na materialização de direitos. Sendo fundamental neste processo, a articulação dos movimentos sociais, dos conselhos de direitos e o protagonismo, principalmente, das crianças e dos adolescentes.

### Referências Bibliográficas

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o estatuto da criança e do adolescente, e dá outras providências. Brasília: Câmara dos deputados, 1990. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1990/lei-8069-13-julho-1990-372211-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 26 out. 20.

CASTRO, Elisa Guaraná de; MACEDO, Severine Carmem. Estatuto da Criança e Adolescente e Estatuto da Juventude: interfaces, complementariedade, desafios e diferenças. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 1214-1238, June 2019 .



#### **Profa. Dra. Maria Gorete Ferreira**

Professora da Faculdade Laboro  
Doutora em Ciências da Linguagem. Mestre em Direito. Graduada em Direito. Atua como Professora do Curso de Direito com experiências nos seguintes temas: Trabalho de Conclusão de Curso, Técnicas em Pesquisa, Comitê de Ética em Pesquisa, Iniciação Científica e Artigo Científico.





## O Direito como segunda (ou primeira) graduação

Mario Quintas Neto

Um questionamento comum a quem já possui uma graduação ou que já está inserido no Mercado de Trabalho é sobre os ganhos em se fazer um curso de Direito. Existe um prestígio relacionado a este curso, mas a pergunta que importa é: "Cursar Direito pode me trazer alguma vantagem do ponto de vista pessoal ou profissional?"

Não resta dúvida que a formação e o conhecimento adquirido com o curso de Direito poderão facilmente ser utilizados em diferentes áreas do conhecimento e oportunizar aquela tão almejada promoção. Também permite acesso a um grande número de concursos que exigem formação específica.

Porém, a indagação que ainda sobrevive diz respeito ao investimento em um curso que exige uma grande carga de leitura, atualização constante, bem como uma série de atividades complementares, estágios, muita dedicação e esforço.

Claro, qualquer graduação exige muita dedicação e esforço, especialmente para aqueles que desejaram se destacar na carreira que escolheram. Com o Direito não é diferente, entretanto, exige de seus acadêmicos uma certeza de que terão que se debruçar em diversos assuntos, diversas áreas do conhecimento e neste ponto, que começamos a responder o questionamento inicial: vale a pena uma segunda formação em Direito?

O Direito como um sistema, um conjunto de leis e costumes não é tão fechado hermeticamente em si mesmo como alguns defendem, antes disso, é um diálogo vivo com as outras áreas do saber e com a sociedade. Equivale a dizer que tão vastas são as possibilidades através da formação em Direito quanto são os campos do saber e das atividades humanas.

Agora que o peixe já foi fogado e vendido, vamos considerar as sinergias diretas que o curso possui com outras áreas e atividades. No campo das Ciências Humanas Aplicadas, o Direito se relaciona muito bem com as ciências da Administração e da Gestão. A dupla formação em Direito permite ao gestor uma maior compreensão dos processos e da legislação atinente ao



seu negócio, servindo não apenas para evitar armadilhas da burocracia, como ampliar a possibilidade de negócios. Esta dupla formação Gestão/Direito é muito comum para controladores, auditores e analistas, especialmente aqueles que desempenham funções na Administração Pública.

Os Economistas de igual sorte, se beneficiam muito do conhecimento jurídico, auxiliando no estudo de comportamento, análise de cenários e outros estudos que levam em consideração as regras que regem a sociedade. A dupla formação entre Direito e Contabilidade é muito valorizada, pois o conhecimento e a técnica de uma formação complementam a da outra, tornando este um profissional extremamente requisitado no Mercado de Trabalho.

Mas estas análises já são lugar comum no entendimento de quem procura uma dupla formação, pois é transparente a contribuição de uma área para a outra no desempenho profissional. Se queremos aprofundar este questionamento, devemos olhar as áreas que não são assim tão evidentes em seus benefícios.

Áreas como a Educação, Exatas e Saúde também podem se aproveitar do arcabouço teórico que o Direito oferece. Saber o Direito ajuda aquele professor de História ou Filosofia que deseja trabalhar cidadania com seus alunos, torna o pedagogo mais assertivo quanto as responsabilidades legais. Auxilia o Engenheiro na elaboração de laudos e estudos, permite atuar na fiscalização e em perícias técnicas. Permite o profissional da Saúde atuar como auditor, seja de contratos, seja de procedimentos. Ou seja, amplia a atuação destes profissionais ao fornecer ferramentas que de outra forma seriam conquistadas com dificuldade e muito tempo.

Ao invés de questionar como o Direito pode agregar na sua formação já existente, você pode inverter e perceber o leque de possibilidades onde sua expertise de formação original pode ser utilizada para se tornar um profissional diferenciado no meio jurídico.

Muitos bacharéis em Direito, cuja primeira formação tenha sido este curso, percebem ao se formar que necessitam de algo que somente o tempo irá lhes proporcionar: compreensão holística e experiência de vida.

Não por acaso que muitos concursos do judiciário passaram a exigir um mínimo de experiência profissional dos bacharéis em Direito, servindo quase como uma cláusula de barreira etária



e evitando assim que indivíduos muito jovens ocupassem postos que exigissem sabedoria e ponderação.

De forma alguma estamos desconsiderando o Direito como uma boa primeira formação, pelo contrário a formação inicial do curso oferece bases amplas para a construção do conhecimento. E como ocorre com outras profissões, cada vez mais se exige do recém formado conhecimentos variados, interdisciplinares e diferenciados. Essa exigência inclusive ajuda os jovens a se encontrarem nos diferentes ramos do Direito.

Mas agora considere que talvez você já tenha muitos anos como pedagoga, ou talvez esteja estabilizado como administrador, ou ainda atua já há um bom tempo no ramo esportivo, e de repente (re)descobre a vontade de voltar a estudar. Pensa, amadurece a ideia, encontra tempo e escolhe fazer o curso de Direito. Podemos estar diante do surgimento de um avaliador institucional do MEC, de um brilhante auditor fiscal, do CEO de uma multinacional, ou mesmo de um bem sucedido empresário esportivo.

Nos exemplos acima, o Direito veio agregar na carreira já existente, mas também poderia ser o surgimento de novos escritórios de advocacia especializados, em um mercado que talvez já se encontre saturado de civilistas e trabalhistas, mas que anseia urgente por profissionais especializados em diversas outras áreas além do Direito em si.

Não por acaso a formação inicial no curso de Direito é tão ampla e interdisciplinar, pois busca antes de formar um técnico da lei, preparar o futuro bacharel nas diversas áreas do saber, com conhecimentos em filosofia, economia, sociologia, etc.

Com minha formação inicial em História e hoje trabalhando com Educação e Direito, eu respondo com conhecimento de causa, que a escolha em complementar a formação inicial com o curso de Direito pode sim, ser um ponto de virada e um grande diferencial na sua carreira. Então, caso você ainda tenha dúvidas sobre fazer ou não o curso de Direito, saiba que o mesmo não serve apenas para advogados ou concurseiros, mas é uma forma de compreender melhor a sociedade.



## Referências Bibliográficas

DAMÁSIO, L. O mercado de trabalho de Direito está saturado? *In* Guia do Estudante, 2017, disponível em <https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/pordentro-dasprofissoes/o-mercado-de-trabalho-de-direito-esta-saturado/>

LYRA Filho, Roberto. O que é Direito. 20<sup>a</sup> Ed. São Paulo, Ed. Brasiliense, 2000.

ZIMIANI, D. T. e HOEPPNER, M. G. Interdisciplinaridade no Ensino do Direito *in* AKRÓPOLIS – Revista de Ciências Humanas da UNOPAR, v 16, n 2, 2008, disponível em <https://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/2302>



### **Prof. Me. Mario Quintas Neto**

Professor da Faculdade Laboro  
Mestre em Ciências Ambientais. Bacharel em Direito e em História.  
Coordenador do Curso de Direito da Faculdade Laboro. Advogado.



“ EIXO  
EDUCAÇÃO ”





## **Isolamento social e os cuidados e proteção de crianças e adolescentes com a exposição nas redes sociais**

Carolline Botelho

Os cuidados com as crianças e adolescentes em relação ao uso seguro da internet sempre foram alvo de preocupações dos adultos e, com a pandemia do COVID-19, esse cuidado passou a ser redobrado tendo em vista a necessidade de manter o isolamento social e ampliação do uso da internet. Ficamos todos excessivamente muito expostos às redes sociais. E as crianças e adolescentes que embora sejam os nativos virtuais, necessitam da mediação de adultos quando se trata de limites em relação ao acesso a esse mundo completamente vasto.

O acesso a conteúdos inadequados que remetem a violência, uso de drogas, pornografia, publicidade infantil excessiva, não são os únicos perigos aos quais as crianças e adolescentes estão demasiadamente expostos. Como presas fáceis, é necessário ainda proteger crianças e adolescentes de práticas ilícitas como a pedofilia e o cyberbullying. Quando a vida íntima e privada se torna pública há algo de muito errado que precisa ser corrigido. E como protegê-los de algo tão acessível?

Em primeiro lugar é importante atentar para o que o Estatuto da Criança e do Adolescente no art.4 da lei 8.069/90 expõe:

É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Percebe-se que a responsabilidade é tripartida, ou seja, Estado, sociedade e família são igualmente responsáveis por assegurar os direitos aos menores. No entanto, a maior responsabilidade recai aos pais, pois estão diretamente ligados ao processo de formação de seus filhos e são eles que tem a tarefa de estabelecer os limites necessários e o controle garantindo assim proteção e segurança.

### **Os perigos e os cuidados para uma navegação segura de crianças e adolescentes.**

Por ser um espaço democrático os adultos precisam entender a dimensão pública desse lugar, conhecer os riscos que ele apre-



senta e orientar seus filhos como conviverem de forma pacífica e segura. Portanto, como um bom diálogo é sempre a melhor ferramenta de resolução de conflitos, é necessário compreender que com as transformações sociais, surgem novas dinâmicas e fenômenos próprios do ambiente online. Conseqüentemente, surgem novos termos para entendê-los e explicá-los, que tal conhecermos alguns:

**CYBERBULLYING** – É a versão virtual do bullying no que diz respeito, às agressões psicológicas direcionadas a vítima. Entre elas, os xingamentos, ofensas, constrangimentos, perseguições entre outros, cujo objetivo é de causar sofrimento e dor. Nos casos mais extremos a vítima pode recorrer ao suicídio ou a automutilação.

**GROOMING** – Termo inglês que significa, aliciamento. A expressão, é usada para caracterizar genericamente os meios de chantagem e assédio sexual através da internet.

**SEXTING** – Esse termo define a prática de produzir e compartilhar imagens de nudez e sexo nas redes sociais, por meio dos aplicativos e dispositivos móveis.

Confira agora algumas dicas:

- Mantenha-se sempre informado sobre esses conteúdos dialogando com professores, amigos e parentes;
- Estabeleça um limite de uso da internet e conheça as redes sociais dos seus filhos, conversem sobre o que postam e sempre que puderem, analisem juntos sem invadir a privacidade, os seguidores e quem estão seguindo. O objetivo aqui é estabelecer a confiança;
- Reflita sobre o uso responsável das redes sociais e aplicativos de mensagem instantânea como o WhatsApp.
- Inclua discussões sobre sexualidade e a sua banalização e superexposição nos meios de comunicação.

A conscientização é a melhor arma de prevenção e, esse cuidado começa em casa. O uso ético e responsável dessa ferramenta fantástica que é a internet é direito e dever de todos. E além disso, não há dúvidas que uma navegação segura contribui não somente para o desenvolvimento cognitivo das crianças e adolescentes, mas sobretudo para o seu desenvolvimento e emocional. Mais dicas como estas, você pode acessar no site <https://www.childhood.org.br>.



## Referências

ARIÈS, Philippe. **História Social da Criança e da Família**. Rio de Janeiro: LTC, 1978.

BRASIL. Lei 8.069 de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do adolescente**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm) > Acesso em: 15 maio 2021.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da Internet: reflexões sobre a Internet, negócios e a sociedade**. Traduzido por Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.

TAYLOR, Marie; BEADOUIN, Nathalie. **Bullying e desrespeito: Como acabar com essa cultura na escola**. Porto Alegre: Artmed, 2006.



### **Profa. Ma. Caroline Botelho**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestra em Educação. Especialista em Educação a Distância.  
Pedagoga. Graduada de Filosofia. Membro do Grupo de Pesquisa  
Religião e Cultura Popular. Pesquisadora VULNERA LAB -  
Laboratório de estudos sobre vulnerabilidades e processos de  
subjetivação. Realiza estudos e pesquisas em Educação que reúnem  
diálogos entre filosofia, ciências sociais e psicanálise.





## Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem

Diogo Pereira

O mercado de trabalho está sofrendo mudanças constantes e velozes, dessa forma, dando uma nova cara para o trabalho e para as relações pessoais. É bem simples perceber as mudanças que estão ocorrendo. Basta um leve olhar ao seu redor e perceber a automação tomando conta de diversas áreas que antes eram ocupadas exclusivamente por pessoas. As máquinas e seus softwares cada vez mais aperfeiçoados estão em todas as partes.

Antigamente era comum pessoas iniciarem uma carreira profissional e passarem décadas atuando exclusivamente nessa área. Hoje a dinâmica do mercado extingue profissões na mesma velocidade que cria novas oportunidades profissionais. Quem pensava em ser Youtuber ou Influencer Digital durante o início desse século? Quem imaginou que o nicho do marketing migraria massivamente das rádios e TVs para as redes sociais?

É nesse cenário em constante mudança que surgem as habilidades comportamentais, conhecidas como *soft skills*. São as habilidades comportamentais que entram no assunto como um grande e importantíssimo complemento profissional, marcando o século XXI e estão fazendo os grandes profissionais voltarem aos estudos e treinamentos.

Segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística), com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), do primeiro trimestre de 2017, 23,6 milhões de jovens, entre 18 e 24 anos, estão desempregados. São 284 mil estádios do Maracanã lotados (BRASIL apud VIEIRA e SILVA, 2018). Inacreditável e triste realidade!

Durante o período de pandemia, as habilidades comportamentais ganharam maior evidência. As pessoas precisaram colocar em prática suas *soft skills*, como: inteligência emocional, foco, disciplina, resiliência, determinação e, nossa grande habilidade comportamental deste artigo, aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem (RHPortal, 2020).

Com essa dinâmica intensa do mercado econômico, que



influencia todas as áreas profissionais, aprender constantemente e ter técnicas de aprendizagem eficazes faz a grande diferença, ou seja, essa habilidade determina e seleciona quais profissionais continuarão no jogo e evoluindo no mercado, passando as fases e dominando seguimentos, dos profissionais que perdem cada vez mais espaço, tendo sua fatia cada vez menor, ou pior, que sairão do mercado (BRASIL, 2019).

Duas abordagens muito utilizadas e perpetuadas são os modelos atribuídos a William Glasser, conhecido como a Pirâmide William Glasser e também, um modelo semelhante, conhecido como Cone de Aprendizagem, de Edgar Dale (SILVA e MUZARDO, 2018).

Esses modelos ganharam forte adesão e são utilizados para embasar metodologias ativas e passivas de aprendizagens. Nas metodologias passivas, o aluno tem a menor retenção do conteúdo. Em contraponto, nas metodologias ativas os alunos têm maior retenção do conteúdo (AUSUBEL, 1982).

Ora, caro leitor, nessa dinâmica feroz do mercado profissional, óbvio que optaremos pela metodologia ativa. O profissional do século XXI precisa aprender e reaprender diariamente. Porém, ao escolher a metodologia ativa, você também escolhe a passiva. Ops... Como assim?

A retenção de conteúdo segue uma linha de progresso. A cada fase você evolui para a seguinte. Para explicar melhor, deixando mais claro pra você, vou explicar as metodologias passivas e ativas.

Na metodologia passiva temos a seguinte evolução, de menor para maior retenção do conteúdo. "Nós lembramos 20% do que ouvimos. Lembramos 50% do que vemos. Lembramos 70% do que tocamos. Lembramos 90% do que fazemos" (HASKELL, 1913, p. 638). Através dessas metodologias o profissional, seja ainda estudante ou já atuante, coloca-se em posição passiva quando apenas ouve e ver, interagindo com o conhecimento em sua menor amplitude. Proporcionando menor aprendizado.

Quando você passa a interagir de forma ativa, ou seja, contextualizando, contestando as informações, inferindo, deduzindo, comparando com outras fontes de informação e praticando, você tem maior retenção do conteúdo e, conseqüentemente, maior aprendizado. Segundo Souza e Boruchivitch (2010) "quando uma aprendizagem é



significativa, ela tem o poder de gerar alterações na estrutura cognitiva daquele que aprende, mudando os conceitos preexistentes e formando novas ligações entre eles”.

As metodologias ativas aumentam significativamente o nível de retenção do conteúdo, começando com, aproximadamente, 70% ao conversar, perguntar, repetir, relatar, numerar, reproduzir, recordar, debater, definir e nomear o que deseja aprender. E não para por aí o nível de crescimento dessa porcentagem. Quando você escreve sobre o assunto que deseja aprender mais, interpreta as informações, traduz, expressa em palavras, símbolos, desenhos ou gráficos, revisa o conteúdo, identifica, comunica, amplia as informações para outras áreas, utiliza em sua vida, demonstra, pratica, diferencia e cataloga, você aumenta a retenção para, aproximadamente, 80%. Olha que maravilha!

Ao utilizar essa forma, você dá um salto em produtividade e expertise na sua área de atuação. Mas você quer aumentar ainda mais o nível de retenção e domínio do conteúdo? Vou seguir agora para a estratégia que gera em torno dos 95% de retenção.

Quando você explica o conteúdo para alguém, seja numa conversa informal ou em um ambiente mais formal, como uma palestra ou ambiente acadêmico, resume o conteúdo, define, generaliza, elabora teorias ou hipóteses, e ilustra o conteúdo você dá o maior salto possível dentro das metodologias ativas. Uau... são 95% de retenção. Seu nível de domínio e expertise aumentaram de forma espantosa. Torna-se referência em sua área a medida em que vai ampliando suas práticas e ampliando seu conteúdo.

Berbel cita Bastos (2011) ao apresentar uma conceituação de Metodologias Ativas como “processos interativos de conhecimento, análise, estudos, pesquisas e decisões individuais ou coletivas, com a finalidade de encontrar soluções para um problema”

Caro leitor, atente-se para um grande detalhe: ao evoluir para as metodologias ativas, você necessariamente acabou passando pela metodologia passiva. Através de um exemplo fica mais fácil compreender.

Imagine que você começou a ler um livro. Ao ler esse livro você tem uma retenção de aproximadamente 10% do conteúdo. Em seguida, você começa a escutar sobre o assunto, ou



mesmo sobre o próprio livro. Sua retenção aumenta para 20%. Ao ver e ouvir sobre o conteúdo que você começou a estudar no livro, você salta para 50%. Não satisfeito, você começa a conversar, perguntar, repetir o conteúdo ou leitura, relata para alguém, numera tudo que aprendeu e assim por diante. Você chega em torno de 70% de retenção.

Ao perceber que seu domínio sobre o assunto aumentou, você começa a escrever sobre o assunto, interpretar de forma mais profunda, comunicar, ampliar e segue demonstrando e praticando. Você alcança em torno de 80%. Você está cada vez mais ativo e envolvido com a temática. Ao expandir suas práticas explicando, resumindo, estruturando, definindo, generalizando, elaborando e ilustrando você chega aos espantosos 95%.

Agora tens em mãos as formas mais eficientes de aprender. Daqui para frente é com você! Coloque em prática essa informação em sua área de atuação e rotina que você ampliará sua expertise profissional.

## REFERÊNCIA

AUSUBEL D. P. A aprendizagem significativa: a teoria de David Ausubel. São Paulo: Moraes; 1982.

BERBEL, Neusi Aparecida Navas. **As metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes**. Semina: Ciências Sociais e Humanas, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011.

BRASIL. **Empreendedorismo no Brasil** - 2019. Coordenação de Simara. Maria de Souza Silveira Greco; diversos autores -- Curitiba: IBQP, 2020. 200 p. : il.

BRASIL. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. IBGE [2021]. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pulso-empresa/>. Acessado em: 02 de Out de 2021.

HASKELL, Frances. A Good word for the Montessori method. In: Journal of Education, 18 dec. 1913, p. 637-638. Disponível em: [https://www.jstor.org/stable/42821420?seq=1#page\\_](https://www.jstor.org/stable/42821420?seq=1#page_) Acesso em: 02 de Out de 2021.

RHPORTAL. **Soft skills na pandemia: 5 habilidades que fazem**



a diferença. RHPortal, 2020. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/soft-skills-na-pandemia-5-habilidades-que-fazem-a-diferenca/>. Acesso em: 02 de Out de 2021.

SILVA, Fábio Luiz da. MUZARDO, Fabiane Tais. **Pirâmides e cones de aprendizagem:** da abstração à hierarquização de estratégias de aprendizagem. Dialogia, São Paulo, n. 29, p. 169-179, mai./ago. 2018.

SOUZA, Nadia Aparecida de. BORUCHOVITCH, Evely. **Mapas conceituais:** estratégia de ensino/aprendizagem e ferramenta avaliativa. Educação em Revista. Belo Horizonte. v.26. n.03. p.195-218. dez. 2010.

VIEIRA, Paulo. SILVA, Deibson. **Decifre e influencie pessoas:** como conhecer a si aos outros, gerar conexões poderosas e obter resultados extraordinários. Editora Gente - São Paulo, 2018.



### **Prof. Me. Diogo Pereira**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestre em Biodinâmica do Movimento Humano. Pós-Graduação em Fisiologia da Locomoção e Especialista em Artes Marciais. Pós-Graduado em Direito Material e Processual Civil. Pós-Graduado em Direito Penal e Processual Penal. Licenciado em Educação Física e Bacharelado em Direito. Master Coach, Analista de Perfil Comportamental e Orientador Vocacional.





## Aprendizagem situada e comunidades de prática: um olhar sobre o processo de educação não formal

Isis Monteles e  
Francilene Duarte

É comum pensarmos a atuação do PEDAGOGO sempre para espaços formais!

Contudo, a uma crescente demanda por processos de aprendizagem que são desenvolvidos em espaços de educação não-formais.

Pensar um processo formativo que considere esse contexto tem sido um grande desafio para os espaços de formação de professores. Mas como isso pode fazer parte dos cursos de PEDAGOGIA?

O diferencial está na discussão dos processos de aprendizagem que contemplem a participação e aplicação de um conceito relevante, mas pouco estudado nos cursos de formação de professores, como é o caso dos **conceitos como comunidade de prática e aprendizagem situada** (Lave e Wenger, 1991).

### Você conhece ou já ouvir falar nesses termos?

Ambos se referem a um processo de aprendizagem que se dá a partir da participação e legitimidade nas práticas de uma comunidade de aprendizagem.

Em um estudo recente realizado por um grupo de pesquisadores do Doutorado em Ciência da Educação na Universidade Lusófona de Portugal, na qual esta pesquisadora e professora está inserida, foi feito um estudo de análise da Associação Mãos Nativas no Brasil. O estudo foi realizado de caráter qualitativo e exploratório, que procurou interpretar numa perspectiva socioconstrutivista, as interações sociais contextualizadas teoricamente com base nos conceitos de aprendizagem situada, considerando que a aprendizagem nesse contexto pode ser entendida como uma atividade que tem como foco o processo de participação periférica legitimada na participação e engajamento dos sujeitos envolvidos que se tornam participantes plenos (PEREIRA et al, 2021).

O estudo permitiu explicitar como ocorre o processo de aprendizagem de artesãs no ambiente de trabalho, dentro de um contexto de prática social, e como isso pode levar a questionamentos



sobre a crença do senso comum de que a aprendizagem acontece, unicamente, de uma maneira formal e a partir de uma “fonte de saber” para um indivíduo “vazio”.

Contrariando o senso comum, artesãs de origem indígena Tupinambá, na Vila do Sauípe, Mata de São João, Bahia-Brasil, trazem uma bagagem cultural passada de geração a geração ao longo de centenas de anos.

Esse tema é muito relevante por permitir que educadores inovadores consigam perceber que espaços não-formais permitem de forma significativa o compartilhamento de conhecimentos, crenças e práticas no ambiente de trabalho levam a um processo de aprendizagem situada, considerado que um espaço de aprendizagem significativo quando a aprendizagem das pessoas acontece quando associado a prática social, nesse sentido os indivíduos aprendem não só por intermédio da execução de certas atividades, mas, também, pelo estabelecimento de relacionamentos sociais (Gudolle, 2012).

Já pensou quantas comunidades de práticas não desenvolvem processos de aprendizagem situada, e como discutir isso faz com que atuação do PEDAGOGA seja mais social do que pensamos.

## Referências

GUDOLLE, L. S.; ANTONELLO, C. S.; & FLASH, L. (2012). Aprendizagem situada, participação e legitimidade nas práticas de trabalho. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 13(1), 14-39. <https://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712012000100002>

LAVE, J. & WENGER, E. Situated learning: legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press, 1991

PEREIRA, E. T. M. T.; VIEIRA, W. B.; BASTOS, I. M. M.; AMORIM, A. V.; CAMPOS, P. C. F.; CUNHA, A.; SANTIAGO, C. F. M. Aprendizagem situada e comunidades de prática: um olhar sobre o processo de aprendizagem de artesãs da associação mãos nativas no contexto da prática social. Educação em Revista, Marília, v.22, n. 02, p. 105-120, 2021.





### **Profa. Doutoranda Isis Monteles**

Professora da Faculdade Laboro Pedagoga. Doutoranda em Ciências da Educação. Mestre em Tecnologias Educacionais. Pós-Graduação em Cultura e Sociedade. Especialista em Avaliação Educacional; Educação a Distância, Tecnologias Educacionais. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Tecnologias Digitais para Educação.

### **Profa. Doutoranda Francilene Duarte**

Professora da Faculdade Laboro Pedagoga. Doutoranda e Mestre em Ciências da Educação. Especialista em Gestão Educacional; Tecnologia da Informação para Educadores; Currículo e Aprendizagem. Membro da Associação Brasileira de EaD. Avaliadora do MEC. Diretora Acadêmica da Faculdade Laboro. Designer Pedagógica. Professora Formadora do Projeto TECEDU (Novas Tecnologias para a Docência).





## O respeito a infância na prática docente: um desafio contemporâneo

Lívia Costa

Ao analisarmos a prática docente desenvolvida por instituições de educação infantil, precisamos refletir, inicialmente, acerca da concepção de infância que intrinsecamente norteia todo o seu processo educativo.

Ao longo da história da sociedade ocidental a criança foi vista sob diferentes óticas que vão desde a um adulto em miniatura, sem características próprias ou mesmo particularidades condizentes ao seu nível de maturação, até a um ser social “singular” dotado de direitos assegurados em leis, como na atualidade.

Entretanto, é comum nos depararmos com uma demanda social que insiste na busca por uma escolarização precoce de nossas crianças, privilegiando o desenvolvimento de atividades pautadas em memorizações descontextualizadas da realidade do educando. A função da Educação Infantil vai além do “ensino” de letras, números, cores e formas, bem como da competição acerca de quem consegue tornar-se “alfabetizado” com menos idade, como se isso fosse um atestado de sucesso profissional futuro. Algo que já foi desmentido pela ciência, através de diversas pesquisas da área da educação.

A Educação Infantil precisa ser vista como uma etapa da Educação Básica com características próprias, cujo principal objetivo é o desenvolvimento global da criança. Como educadores precisamos fugir das padronizações e da necessidade de homogeneizar nossas turmas, como se todos os educandos “aprendessem” ao mesmo tempo e da mesma forma. Educação de qualidade deve ser pautada em processos individualizados, que contemplem as singularidades dos aprendizes.

Em 1946, logo após a segunda guerra mundial, Loris Malaguzzi, educador e idealizador da abordagem Reggio Emilia, já alertava para a importância de manter o protagonismo da criança durante o processo educativo. O educador usou a expressão “as cem linguagens da criança” para destacar as diversas particularidades e potencialidades da infância e o quanto nós, educadores, devemos conhecê-las com o intuito de promover o desenvolvimento integral de nossos educandos.



Sendo assim, respeitar a infância vai além de proteger nossas crianças da violência, mas conhecer suas particularidades e entender que do zero (0) aos seis (6) anos (primeira infância) é o período da vida em que há maior neuroplasticidade, que é a capacidade do sistema nervoso moldar-se ou adaptar-se, promovendo inúmeras aprendizagens que impactam toda a vida do indivíduo. Por isso, é tão importante que a Educação Infantil promova experiências de aprendizagens motivadoras, lúdicas e afetivas. A criança aprende muito mais brincando e interagindo com seus pares e com adultos.

Portanto, é preocupante que ainda tenhamos que discutir sobre respeito a infância em pleno século XXI, após diversos estudos comandados por teóricos renomados da área da educação, tais como: Lev Vygotsky, Jean Piaget, Henri Wallon e tantos outros, que desvendaram o desenvolvimento infantil comprovando a importância da motivação, ludicidade e afetividade para o processo de construção da aprendizagem.

No Brasil a aprovação de alguns marcos legais, tais como: a Constituição Federal, Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB 9394/96) e Plano Nacional de Educação, asseguram a educação como um direito de nossas crianças, contribuindo para a construção de uma concepção de infância que encara o educando como um ser histórico-social detentor de direitos e com especificidades que devem ser contempladas durante a construção de uma proposta curricular.

Todavia, em 2017, com a homologação da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) de caráter normativo, que apresenta as aprendizagens essenciais que todas as crianças devem desenvolver ao longo da Educação Infantil, o protagonismo infantil tornou-se essencial.

A BNCC apresenta 6 direitos de aprendizagem para a Educação Infantil, são eles: conviver, brincar, participar, explorar, expressar e conhecer-se. Além disso, as Diretrizes Curriculares Nacionais já haviam destacado, anteriormente, que os eixos estruturantes dessa etapa da Educação Básica, devem ser: **interações e brincadeiras**.

Assim, podemos afirmar que tanto a ciência quanto os documentos normativos concordam que o principal objetivo da Educação Infantil é o desenvolvimento integral da criança, isto é, seu desenvolvimento cognitivo, psicológico, físico, motor, social, ou seja, o desenvolvimento em suas múltiplas dimensões.



Portanto, não é coerente com os estudos acadêmicos da área da educação nem tampouco com os marcos legais que direcionam as práticas educativas desenvolvidas no nosso país, defender um processo de ensino-aprendizagem que não priorize a construção de “vivências significativas” para nossas crianças.

Desta forma, uma prática docente pautada apenas em atividades de cópia, memorização, alfabetização precoce e de registros em geral, como ainda nos deparamos nos dias de hoje e tão defendida por alguns grupos que fazem parte de nossa sociedade, não está adequada a BNCC. A Base organiza os objetivos de aprendizagem e desenvolvimento para a Educação Infantil em campos de experiências que visam proporcionar as crianças vivências significativas que contemplem o desenvolvimento global das mesmas.

O pedagogo é o profissional habilitado para atuar na docência da Educação Infantil, conseqüentemente, em seu processo de formação inicial deve haver um aprofundamento teórico nas questões que contemplam o neurodesenvolvimento infantil, compreendendo assim a importância do desenvolvimento de atividades lúdicas e afetivas que motivem a participação das crianças e contribua decisivamente para o seu processo educativo.

A sociedade é dinâmica, sendo assim, é primordial que cada profissional da educação tenha compromisso com sua formação que, segundo Pedro Demo, deve ser permanente. A concepção de infância da sociedade contemporânea mudou e a educação deve acompanhar tais mudanças priorizando o respeito a infância no processo educativo.

É nosso papel como pedagogos, cientistas da educação que somos, levantarmos essa bandeira. E as orientações devem transcender os muros da escola, chegando aos pais e a sociedade em geral. Esse deve ser o nosso compromisso! AVANTE!

## Referências Bibliográficas

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018.

CRAIDY, C; KAERCHER, G. E. **Educação infantil**: para que te quero? Porto Alegre: Artmed, 2001.

DWARDS, C.; GANDINI, L.; FORMAN, G. (Org.). **As cem lin-**



**guagens da criança:** a experiência de Reggio Emilia em transformação. Porto Alegre: Penso, 2016. v. 2.



**Profa. Ma. Livia Mariana Costa**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestra em Cultura e Sociedade com área de pesquisa em Tecnologias Digitais na Educação. Psicopedagoga. Graduada em Pedagogia. Professora da Educação Infantil, Graduação e de Pós-Graduação na área de Educação. Experiência em Tutoria em Educação a Distância, coordenação pedagógica, formação de professores e docência.





## Como se aprende a ensinar?

Prsčila de Sousa Barbosa Castelo Branco

### INTRODUÇÃO

Sem dúvida, atualmente, um dos maiores desafios na educação é a busca por novas significações para a escola e o docente. Diante de tantas transformações no meio social é de fundamental importância que possamos retratar sobre a formação de professores. À proporção em que os problemas evoluem, há uma crescente preocupação de educadores em geral de conhecer mais e melhorar a maneira como se desenvolve o processo de aprender a ensinar.

A formação de professores consiste na preparação e emancipação profissional do docente para realizar de forma crítica e reflexiva um modelo de ensino que promova a aprendizagem significativa dos alunos, o professor não pode se restringir ao ensinar, sua atuação vai além dos muros da escola. Então, pensar em um espaço que possibilite o ser professor, exige uma renovação do processo de preparação.

Formar um profissional prático-reflexivo que, ao se deparar com problemas, busca investigar uma forma de decidir e de intervir em tais situações e que, portanto, faz emergir novas concepções para a prática. O educador tem que refletir sobre sua própria prática docente, com o objetivo de compreender e interpretar a realidade social que constitui a base de formação deste modelo.

Cabe ressaltar que não será a educação e muito menos a formação docente, a única capaz de transformar a sociedade, porém, se a mesma estiver pautada nos valores morais de justiça e igualdade, a educação terá novamente o papel fundamental que lhe é devido.

O tema proposto para esta reflexão “como se aprende a ensinar” relaciona-se com uma questão fundamental para os docentes, ao tratar da formação de professores. Nessa perspectiva, busca-se sistematizar conceitos, discutir as inter-relações, seus entrelaçamentos e problematizar tendências no campo da atividade docente.

### COMO SE APRENDE A ENSINAR

Para se refletir sobre “como se aprende a ensinar” é necessário



perguntar se “ensinar é o mesmo que ser professor?”. Como se sabe a escola, desde sempre trabalha com o conhecimento, porém conhecer não é só informar e sim, formar para o desenvolvimento de um aluno reflexivo.

Discutir “como se aprende a ensinar” nos remete também à reflexão pelo próprio professor sobre as práticas diárias desenvolvidas não só no chão da escola e na formação de professores, mas sim durante o momento da formação inicial. No decorrer dos cursos de graduação e, principalmente no momento do estágio, seja este curricular ou extracurricular, o aluno (universitário) é apenas “jogado” nas salas de aula, sem nenhum acompanhamento pelo professor de estágio, ou por um tutor de disciplina. Esta é uma prática enfrentada e discutida comumente nos cursos de formação de professores, de todo o país e, inclusive nos cursos de especialização com habilitação para a docência.

Como comenta Albuquerque (2005), formar professores é levar o homem agir reflexivamente, é buscar qualidade no ensino, deixando de lado as perspectivas mecânicas, ritualistas, repetitivas.

Assim, formar professor é antes de tudo considerar que o homem é um ser que pensa, sente e age e por isso a ação formadora deve pautar-se na ação-reflexão-reação-ação, considerando que o ser humano em suas ações pessoais e profissionais (pensar, sentir, agir) faz reflexões permanentes, conscientes ou não. Daí a importância do ensino reflexivo em qualquer nível de ensino, prioritariamente na formação profissional da educação, considerando que a ação do professor formador influencia a qualidade do ensino ministrado em sala de aula. (Albuquerque. 2005, p.131)

Formar professores é levar o homem a aprender a ensinar, é levar a refletir, é sair da zona de conforto e buscar uma nova prática, é buscar conceber uma ação movida pela reflexão, nunca sobrepondo a teoria contra a prática, mas as colocando em conjunto, compreendendo que não apenas se ensina a aprender, mas todos os dias se aprende a ensinar em nosso cotidiano em sala de aula.

Nesta ótica, os cursos de formação de professores e em especial as faculdades de educação têm um exacerbado trabalho de levar a educação a ter sintonia com as mudanças de paradigmas que uma atual sociedade quer e necessita. Sendo assim, não está em jogo somente preparar o aluno para adquirir conhecimento, é necessário formar o profissional do saber, ou seja, o educador que realmente deva estar preparado para formar cidadãos e, ser capaz diante de uma gama de conhecimento conseguir ir além dos processos e técnicas de transmissão de conteúdos, este profissional deve es-



tar habilitado a selecionar em cada área do conhecimento o que irá ajudá-lo a concretizar sua prática.

Os professores têm aprendido a ensinar durante sua prática no “aprender-fazendo”, ele usa o que aprendeu durante sua formação inicial e reproduz as práticas e estratégias de outros professores, isto é, sua identidade como professor sofre influências diretas da cultura institucional que está incluso.

O desenvolvimento pessoal diz respeito aos investimentos pessoais dos professores em seu próprio processo de formação, por meio do trabalho crítico reflexivo sobre sua práxis e reconstrução de sua identidade pessoal, resultando nos saberes da experiência. (LIBÂNEO. 2007, p.375)

Com as novas exigências do mundo do trabalho, as ações durante o estágio curricular durante a formação de um profissional especialista em educação em sua área de atuação profissional, tem se tornado um aprendizado sem validade, pois quando o aluno já então formado chega à escola parece não ter conhecimento do “saber-fazer”. Acredita-se então que a faculdade deverá ser um lócus que dará e servirá de sustentabilidade para a construção dos saberes e dos aprendizados.

As mudanças no ensino hoje estão sendo muito discutidas e torna-se um desafio para educadores em geral. Isto porque tais acontecimentos implicam em mudanças de atitudes pessoais na postura de cada professor diante das atividades docentes e sociais, na medida em que as transformações vão ocorrendo.

Um ponto importante a se perceber é que para que as mudanças ocorram é fundamental refletir sobre a formação de professores, não apenas na formação técnica dos mesmos, mas também nas dimensões intelectual, corporal, afetiva, social, estética, ética e cultural, mesmo porque se trabalha diretamente com a formação de seres humanos, sendo um projeto de responsabilidade pessoal e social.

Vale ressaltar as novas formas de pensar como aprender e ensinar os conteúdos, assim como as condições que facilitam as aprendizagens dos professores, como acontece essa formação e como ela se efetiva na prática, pois, em muitos momentos, torna-se praticamente impossível se conceber a escola como um local de produção de conhecimentos e de saberes, pois o professor torna-se um “robô” programado apenas para ministrar aulas. Não há tempo para o estudo a pesquisa e conseqüentemente para análise da prática docente. Dessa forma, a escola se torna um espaço



incompleto, pois o próprio professor, formador do aluno, não possui um momento do pensar tanto individual quanto coletivo e romper com os espaços das salas de aula. Segundo (Vieira. p.64, 2003):

A iniciativa dos professores para manter suas práticas pedagógicas constantemente atualizadas depende, cada vez mais, de um contínuo desenvolvimento de novas competências profissionais, uma vez que existe um estado constante de mudança/evolução da própria sociedade.

Os conteúdos a serem trabalhados, as novas habilidades se tornam mais eficazes se forem relacionadas com as práticas anteriores juntamente com os novos conceitos a serem apreendidos. Para tanto, tempo e espaço para pensar a atividade do professor são fundamentais, não menosprezando o seu compromisso com o cumprimento das suas responsabilidades gerais, mas que haja momentos de troca de experiências e obtenção de novas formas de ver as práticas do ensinar e aprender.

É necessário rever a formação do professor dentro de uma perspectiva reflexiva, estar atento a todas as mudanças e a sua forma de produção compreendendo as leituras e as dinâmicas que perpassam o sistema em sua formação e na produção de saberes sociais e educacionais e, que precisam ser contextualizadas dentro do cotidiano escolar.

Desta forma, no âmbito educacional os atores sociais precisam estar atentos quanto à sua formação pedagógica e sua produção de saberes. Sendo importante ressaltar que esta construção se dá a partir da responsabilidade do educador, tendo consciência das necessidades e dos anseios para compreender e articular os novos saberes.

Assim segundo Lima (2003), esta ampliação de novos conhecimentos contribui para o desapego as antigas concepções produzidas historicamente. Os educadores hoje precisam assumir uma nova roupagem possibilitando novas descobertas e releituras de mundo, pois o conhecimento é sempre inacabado e se caracteriza como um objeto em constante construção.

O professor reflexivo que reconstrói seu conhecimento terá como objeto de construção o aprender a conhecer em um processo dinâmico, levantando hipóteses e considerando possibilidades.

As indagações feitas pelos educadores têm a possibilidades de não olhar o conhecimento como acabado, mas de reconstruir



novas possibilidades a partir do entendimento histórico. É fundamental que o professor reveja cotidianamente sua postura na dimensão ensino e aprendizagem dentro do contexto da teoria e da prática pedagógica em sala de aula.

É importante ressaltar que o professor quanto profissional coerente se coloca como um sujeito em desenvolvimento, com conhecimento em construção e que já está inserido em uma dinâmica de exercício contínuo do aprender a ensinar pautado em uma formação continuada.

Ao se tratar dos aspectos relativos do que é imprescindível para se aprender a ensinar, há pontos necessários a se tratar quanto à formação de professores como: compreender que os saberes teóricos serão a infraestrutura da sua prática; o aluno universitário seja apoiado por um mestre experiente que lhe indique os caminhos a serem percorridos para que seja conquistada sua autonomia; o professor compreender que o aprender a ensinar é para toda a vida; a necessidade da busca constante pela formação, de desenvolver técnicas e metodologias que facilitem a aprendizagem.

## **CONCLUSÃO**

Durante muito tempo confundiu-se ensinar com transmitir. O aluno era um agente passivo da aprendizagem e o professor um transmissor não necessariamente presente nas necessidades do aluno. Acreditava-se que toda aprendizagem ocorria pela repetição e que os alunos que não aprendiam eram responsáveis por essa deficiência e, portanto, merecedores do castigo ou da reprovação (NEGRINE, 1994).

A ideia de um ensino despertado pelo interesse do aluno acabou transformando o sentido do que se entende por formação profissional. É nesse contexto que a busca por novas significações para a escola e o docente ganham um espaço sendo as ferramentas ideais da aprendizagem, na medida em que propõe estímulo ao interesse do aluno, ajudando-o a construir suas novas descobertas e desenvolvendo suas habilidades e capacidades.

A partir do que foi exposto durante o trabalho, percebe-se, portanto que ser professor não se reduz apenas ao ato de ensinar em sala de aula, pois, visto que enquanto ser social, sua formação deve estar capacitada para todos os espaços educacionais, devido sua responsabilidade diante desta sociedade que está inserido.



Desta forma, para que este educador exerça sua profissão com plenitude, necessita-se de articulação coerente entre teoria e prática, de uma aprendizagem e reflexão individual, além de renovação no processo de organização e capacitação para o magistério, superando as dificuldades e as contradições das experiências vividas na realidade da vida educacional.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Luiz Botelho (Org.). **Currículos Contemporâneos: Formação, Diversidade e Identidades em Transição/** Luiz Botelho Albuquerque. ET AL. – Fortaleza: Editora UFC, 2005.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e Pedagogos, para quê.** São Paulo: Cortez Editora, 2007.

LIMA, Paulo Gomes. Tendências paradigmáticas na pesquisa educacional. Artur Nogueira/SP: Amil, 2003.

NEGRINE, Airton. **Aprendizagem e desenvolvimento infantil.** Porto Alegre: Prodil, 1994.

VIEIRA, Alexandre Thomaz, ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini de, ALONSO, Myrtes (Orgs.). **Gestão Educacional e Tecnologia.** São Paulo: Avercamp Editora, 2003.



### **Profa. Doutoranda Priscila de Sousa Barbosa Castelo Branco**

Professora da Faculdade Laboro Pedagoga. Doutoranda e Mestre em Ciências da Educação. Especialista em Psicopedagogia; Formação Continuada de Professores para o Atendimento Educacional Especializado; Gestão Educacional; Educação Inclusiva; Neuroeducação. Vice coordenadora da Associação Brasileira de Psicopedagogia - Núcleo Maranhão. Associada Titular da Associação Nacional de Política e Administração da Educação/ANPAE; Psicopedagoga com atuação no âmbito clínico da Constructo Aprendizagem.





## De que forma o Pedagogo pode atuar no campo das Tecnologias Educacionais?

Shirley Carvalho

Existem alguns mitos sobre a carreira de pedagogo, como por exemplo que Pedagogia é “para quem gosta de criança” ou “para quem quer dar aula”. Nesse texto, vamos esclarecer sobre a formação do pedagogo e sua atuação no campo das tecnologias educacionais, abordando como a carreira é rica em oportunidades e possibilidades.

As transformações sociais demandam resolução de problemas cada vez mais complexos, seja no âmbito individual ou nas diferentes modalidades e espaços da educação. O pedagogo é o profissional que desenvolve a competência de estudar, avaliar e buscar soluções de acordo com a realidade.

Isso significa que o pedagogo é o profissional que atua em várias instâncias da prática educativa, e uma prática educativa não é necessariamente uma atividade docente. Libâneo (2010).

As atividades desenvolvidas em espaços formais ou não formais de aprendizagem exigem direção. Em nossa realidade, o contexto de uma híbrida relação entre seres humanos e as interfaces digitais está cada vez mais presente. Desse modo, as formas de conduzir os processos de ensino e de aprendizagem precisam ser alteradas.

No contexto das transformações digitais, o pedagógico se expressa na intenção e na direção de uma ação, pois reconhecemos que as tecnologias só podem trazer contribuições significativas para a aprendizagem, se forem utilizadas de forma adequada, embasadas por um objetivo específico.

### Quais áreas e atividades podem ser desenvolvidas?

Sabe a produção de materiais didáticos realizada para a escola da educação básica, universidades ou mesmo treinamentos corporativos? Ou mesmo aquele aplicativo ou plataforma que auxilia na resolução de problemas educacionais?

Pois é, o pedagogo pode participar da concepção, elaboração e revisão de livros e materiais didáticos, além dis-



so pode acompanhar e desenvolver objetos de aprendizagem, tais como vídeos, podcasts, jogos, plataformas e programas educativos que auxiliam na revisão de conteúdos da sala de aula, na construção de atividades colaborativas, envolvendo desenvolvimento de competências em diferentes áreas do conhecimento. Ele é o profissional da área de educação que estuda as novas metodologias de ensino para as modalidades presencial, ead ou abordagem híbrida, seja em contextos acadêmicos ou corporativos.

Pode atuar ainda no desenvolvimento de programas de formação para profissionais da educação e comunidade escolar envolvendo as temáticas tecnologias, metodologias, aprendizagem e avaliação.

A pedagogia é uma ciência da prática, que tem como objeto de estudo a educação e os processos de ensino e aprendizagem. Em se tratando da área de tecnologias, o pedagógico se traduz na relação sujeito, objeto e a mediação de seus espaços.

## Referências

LIBÂNEO, J. C. Pedagogia e pedagogos, para quê? – Ed. 12. São Paulo: Cortez, 2010.



### **Profa. Ma. Shirley Ribeiro Carvalho**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestra em Ensino. Especialista em Planejamento e Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Especialista em Design Instrucional. Graduada em Pedagogia. Atualmente é docente de cursos de graduação e pós-graduação nas modalidades presencial e EaD. Analista de Pesquisa e Inovação. Possui experiência com ensino, metodologias ativas, tecnologias educacionais, gestão e formação de professores.





## O Pedagogo, a Educação Corporativa e Atuação nas Empresas

Isis Monteles

Discutir sobre a atuação do pedagogo... Que desafio!

O contexto em que estamos inseridos é sem dúvida um campo fértil para educação de maneira geral, e mais ainda para o pedagogo. E isso não se dá pela mudança no cenário educacional, se dá sobretudo, porque o fazer pedagógico é um fazer inovador.

Ao falar em INOVAÇÃO, entramos num argumento muito interessante.

O mundo do trabalho tem cada vez mais exigido dos profissionais de modo geral criatividade e proatividade, competências trabalhadas e desenvolvidas nos cursos de Pedagogia. É comum as pessoas associarem a atuação profissional do pedagogo apenas no âmbito da educação infantil e das séries iniciais do ensino fundamental, e isso se deve muito a organização curricular dos cursos de pedagogia voltado a licenciatura, contudo o mundo do trabalho evoluiu, mudou e passou a ter novas exigências, essas agora voltadas a atuação em diversos níveis e contextos, e palavras como "educação não-formal", "andragogia", "educação ao longo da vida" e "desenvolvimento e capacitação", passaram agora a fazer parte do itinerário formativo dos cursos de pedagogia. Afinal como Brandão (2013) nos leva a refletir, vivemos "educação ou educações?"

Dito isto, encontro argumento necessário para dizer que o **local do PEDAGOGO, é onde ele quer estar!**

E a Pedagogia empresarial se tornou uma área em constante crescimento uma vez que é possível ao pedagogo empreender em diversos cenários, desde a oferta de acompanhamento pedagógico especializado até a promoção de educação pelo sistema tutorial e de monitoria. Temos, sempre exemplos próximos a nós de pequenas empresas ou prestação de serviço individual que vem dando muito certo nesse sentido.

E aqui gostaria de dar destaque em especial a atuação do pedagogo em espaços empresariais formais e sistematizados, que



deixou de ser apenas uma tendência para ser uma realidade concreta, isto porque a Educação Corporativa deu sentido a um processo de formação significativo, que valoriza o desenvolvimento pessoal e profissional das pessoas dentro e fora dos espaços organizacionais ( Canário, 2011).

Estudos internacionais recentes, como os apontados pela Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento (ABTD) demonstram que há uma estreita relação entre investimento em educação corporativa e desempenho de uma economia de um país (Madruga, 2018). E por quê? Porque, “capacitar colaboradores promove inovação, aumento de produtividade, incremento de eficiência e eficácia, prepara sucessores, amplia as vantagens competitivas, torna a organização mais sustentável e reduz custos.” ( Madruga, 2018)

Você deve estar se perguntando, quem na maioria das vezes, coordena essas ações?

Exatamente, o Pedagogo!

Precisa ter formação específica ou especialização em Pedagogia Empresarial?

Na maioria das vezes, não!

Em instituições como a Faculdade Laboro, que elaboraram seus currículos voltados às necessidades reais do mundo do trabalho e do desenvolvimento social, essas são competências que vão sendo desenvolvidas ao longo do curso de maneira teórica, mas, principalmente prática que contribuem para formação do Pedagogo de maneira integral e integradora. Através de espaços de discussão e reflexão, através de projetos integradores e, principalmente pela experiência profissional de seus professores de graduação que possuem expertise em várias áreas.

## Referências

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. O que é Educação?. Editora Brasiliense, 2013.

CANÁRIO. Rui. A “aprendizagem ao longo da vida”. Análise crítica de um conceito e de uma política. Revista Psicologia da Educação. São Paulo, N.5, 1º e 2º semestre, 2011.

MADRUGA, Roberto. Treinamento e desenvolvimento com foco em educação corporativa: Competências e técnicas de



ensino presencial e on-line, fábrica de conteúdo, design instrucional, design thinking e gamefication. Editora Saraiva, 2017.



**Profa. Doutoranda Isis Monteles**

Professora da Faculdade Laboro Pedagoga. Doutoranda em Ciências da Educação. Mestre em Tecnologias Educacionais. Pós-Graduação em Cultura e Sociedade. Especialista em Avaliação Educacional; Educação a Distância, Tecnologias Educacionais. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Tecnologias Digitais para Educação.



“ EIXO  
ESTÉTICA ”





## **Injetáveis e Estética:** o profissional esteticista pode realizar esse procedimento?

Eliane de Sousa Alves

Esse é um assunto que vem gerando muita polêmica e questionamentos para os profissionais da área da saúde, dentre estes, os profissionais Esteticistas.

Não há dúvidas que trabalhar com procedimentos injetáveis na área da estética e da saúde tem sido uma grande oportunidade, no entanto existem algumas dificuldades encontradas pelo profissional esteta no que diz respeito a conseguir acesso a cursos ou instituições de ensino, sem falar em profissionais que já desenvolvem a técnica que algumas vezes são abordados por agentes fiscais ou até mesmo oficiais de justiça para justificarem suas atividades. A grande dúvida é, será que esteticistas e cosmetólogos estão realmente podendo trabalhar com injetáveis assim como os profissionais Fisioterapeutas, Enfermeiro, Biomédicos dentistas e Farmacêuticos?

A princípio iremos desmistificar uma confusão existentes sobre conceitos de caráter legal sobre procedimentos “injetáveis” e “invasivos” já que estes últimos são da classe médica.

Em alguns casos até as próprias autoridades referências para promoção de conscientização do público, desconhecem a diferença entre os dois, a exemplo a ANVISA em uma nota divulgou que apenas médicos poderiam fazer a aplicação da toxina botulínica (BOTOX) por ser um procedimento invasivo obviamente, logo após tiraram a matéria de circulação após verem o erro de conteúdo exposto, visto que existe um grande conflito de interesses entre classes que realizam este procedimento.

Infelizmente há organizações que tiram proveito para dificultar, confundir e até mesmo causar insegurança e prejudicar a atuação de outros profissionais já qualificados para a realização das técnicas com injetáveis favorecendo apenas algumas categorias, sendo importante reforçar que as profissões aqui mencionadas tem as suas próprias especialidades, e nestas estão envolvidas leis específicas, bem como normas infralegais, decisões judiciais ou códigos de ética e conduta que os amparam.

A profissão do Esteticista, por exemplo, foi regulamentada pela Lei nº 13.643, de 3 de abril de 2018, que também regulamentou as profissões do Cosmetólogo e do Técnico em Estética. Assim sendo, este profissional passou a fazer parte da categoria de profissionais da área da saúde. Além disso, os esteticistas são os responsáveis pela elaboração do programa de atendimento com base no quadro do cliente, mas a lei não trouxe diferença com relação aos procedimentos faciais, corporais e capilares que podem ser realizados por esteticistas e por técnicos em estética, bastando que os produtos ou equipamentos tenham registro na Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa).

### **O que pode ser feito para evitar problemas com injetáveis?**

Para evitar problemas com os injetáveis é importante primeiramente que este profissional esteja habilitado através de cursos de especialização e qualificação para que possa desenvolver a técnica de forma segura. E necessário ainda que o mesmo esteja ciente da diferença entre os procedimentos injetáveis e invasivos respaldando-se na legislação em vigor no Brasil, dessa forma pode argumentar de forma clara a sua atuação profissional em caso de questionamentos por parte de autoridades, órgãos ou agentes fiscais.

A Lei nº 12.842, de 10 de julho de 2013, conhecida como Lei do Ato Médico, dispõe sobre o exercício da medicina e de acordo com a mesma, somente os médicos podem executar procedimentos invasivos. Trata-se de uma determinação expressa em seu artigo 4º, inciso III, vejamos a transcrição do dispositivo:

Art. 4º São atividades privativas do médico:

[...]

III – indicação da execução e execução de procedimentos invasivos, sejam diagnósticos, terapêuticos ou estéticos, incluindo os acessos vasculares profundos, as biópsias e as endoscopias;

O conceito legal de procedimento invasivo, por sua vez, encontra previsão no inciso III do § 4º do mesmo artigo. Vejamos:

§ 4º Procedimentos invasivos, para os efeitos desta Lei, são os caracterizados por quaisquer das seguintes situações:

I – (VETADO);

II – (VETADO);

III – invasão dos orifícios naturais do corpo, atingindo órgãos internos.

Percebe-se que na redação original do § 4º haviam outros dois



incisos (I e II). Os referidos incisos ampliavam o conceito de procedimento invasivo para incluir a “invasão da epiderme e derme com o uso de produtos químicos ou abrasivos” (I), bem como a “invasão da pele atingindo o tecido subcutâneo para injeção, sucção, punção, insuflação, drenagem, instilação ou enxertia, com ou sem o uso de agentes químicos ou físicos” (II).

Pode se observar que os incisos I e II foram vetados pelo Poder Executivo pois apresentaram razões na mensagem de nº 287, de 10 de julho 2013, que justificaram que os procedimentos invasivos não podem ser caracterizados de maneira ampla e imprecisa, atribuindo privativamente aos profissionais médicos um rol extenso de procedimentos, pois deve ser considerada uma perspectiva multiprofissional visto que, alguns que já estão consagrados no Sistema Único de Saúde e tal ação restringiria as possibilidades de atenção à saúde e contrariando a Política Nacional de Práticas Integrativas e Complementares do Sistema Único de Saúde.

Dessa forma, podemos ver que não existe qualquer dispositivo legal atribuindo exclusividade aos médicos para a atuação com os procedimentos previstos na redação original dos incisos analisados. Assim sendo, consideram-se procedimentos invasivos (privativos de médicos) apenas as técnicas que resultem na “invasão dos orifícios naturais do corpo, atingindo órgãos internos”. Explica-se a não realização de procedimentos invasivos baseado pela lei, por exemplo a utilização de agulhas ou laminas que são utilizadas por profissionais tatuadores que fazem tatuagens ou até mesmo outros profissionais da área da saúde que aplicam injeções em pacientes em seus atendimentos. Se assim os fossem considerados, somente médicos poderiam realizar tais procedimentos acima citados.

Abaixo trouxemos alguns exemplos de procedimentos não invasivos, geralmente utilizados para fins estéticos ou terapêuticos:

1. aplicação de toxina botulínica (botox);
2. preenchimento com ácido hialurônico;
3. peeling químico;
4. hidrolipoclasia;
5. carboxiterapia;
6. fios de sustentação;
7. mesoterapia com agulhas;
8. depilação à laser;
9. acupuntura;



10. dentre outros.

Cada técnica tem suas particularidades, sugiro que seja feita uma breve pesquisa para esclarecimento e constatação que não haverá invasão em órgãos internos ao serem realizadas.

Esclareço que o referido artigo tem cunho educativo e que cada profissão possui suas normas, leis e regulamentações, dessa forma sugiro que solicitem um parecer jurídico esclarecendo todos os seus direitos e deveres para respaldo legal baseado nas leis acima citadas.

## REFERÊNCIAS

FREITAS, Guilherme. **Injetáveis e Estética: saiba tudo**. Disponível em: <https://www.guilhermefreitas.com/injetaveis-na-estetica/> Acesso em: 21/06/2021

Lei 12842/13 | Lei nº 12.842, de 10 de julho de 2013. **JusBrasil**. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/1035484/lei-12842-13> Acesso em: 02/07/2021

Legislação Informatizada - LEI Nº 13.643, DE 3 DE ABRIL DE 2018 - Publicação Original. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2018/lei-13643-3-abril-2018-786398-publicacaooriginal-155154-pl.html> Acesso em: 02/07/2021.



### **Profa. Esp. Eliane de Sousa Alves**

Professora da Faculdade Laboro  
Graduada em Enfermagem. Graduada em Estética e Cosmética.  
Especialista em Enfermagem Dermatológica e Estética.  
Pós-graduada em Estética e Cosmetologia. Proprietária e Responsável Técnica do Espaço ANJEL: Saúde, Beleza e Bem-estar, Micropigmentadora - Especialista em fios no demógrafo. Monitoria em Terapia Capilar em Clínica Escola.





## Efeito da Massagem Relaxante na Ansiedade de Jovens Universitários

Leandra Soraya P. do Nascimento  
Josenia Costa Ribeiro

A Universidade é a instituição social que forma, de maneira sistemática e organizada, os profissionais de nível superior de que as sociedades necessitam, estes devido a pressões externas e internas estão vulneráveis a transtornos mentais menos graves como a ansiedade. A massagem relaxante, utilizada atualmente com objetivo de promoção de conforto, comodidade e tranquilidade, surge como uma ferramenta fundamental para auxiliar o jovem universitário no combate à ansiedade.

Como descreve Nicolaci-da-Costa (2002), o século XVIII caracteriza-se pelo grande salto tecnológico nos meios de transportes, comunicação e maquinários. As máquinas a vapor, principalmente os gigantes teares, transformaram completamente o modo de produzir. Se por um lado a máquina substituiu o homem, deixando milhares de desempregados, de outro baixou o preço de mercadorias e acelerou o ritmo de produção (NICOLACI-DA-COSTA, 2002).

Mudanças que antes teriam levado décadas, hoje se concretizam num curto espaço de tempo, além disso, as transformações tornaram-se permanentes, gerando um estado intermitente ao qual o homem ainda terá de se acostumar (GEORGEN, 1998).

O acréscimo de adolescentes ingressando na universidade tem se um ambiente em progressão, fazendo com que haja mudança do jovem ao adulto, que é determinar mudanças em comportamentos pessoais, familiares, de princípios e vocacional (Rebelo 2002). Em meio a um grande acúmulo de afazeres, e uma alta exigência acadêmica, a pressão exercida pelos familiares e pela aprovação do meio que vive, o estudante universitário encontra-se vulnerável a transtornos psicológicos menos graves como exemplo a ansiedade (FERREIRA, 2009).

Atualmente vem-se ocorrido de terapias manuais serem declarado e relatado como forma de cuidado a população por especialista da área da saúde sobre recursos terapêuticos para dores, estresse, esgotamento físico e mental. A terapia manual dispõe de aperfeiçoamento do metabolismo, atua sobre circulações linfáticas e sanguínea, fazendo com



promova melhor satisfação mental e física (SEUBERT; VERONESE, 2008).

Desde o princípio da nossa sociedade já realizávamos movimentos ou ato de friccionar o corpo, as técnicas de massagens começaram por pequenos povos da Austrália, África, Ucrânia e América do sul e norte que traziam consigo e dos seus ancestrais a cultura de que as doenças eram resultados de posses espirituais e para eliminar os males do corpo das pessoas, eram efetuados movimentos com fricção utilizando de óleos para purificar e despoluir o corpo (BETORJA, 2017).

Segundo CASSAR (2001); SKILLGATE ET AL (2010), o ato de massagear pode se dar por aplicação de várias manobras de massagens que tem como objetivo estimular o corpo a promover redução de líquidos excessos do corpo, atuando sobre analgesia e a função correta do corpo.

A terapia manual não disponibiliza apenas de vantagens benéficas para suavizar efeitos de relaxamento, mas também proveito de resultados mecânicos, de reações involuntárias e psíquicas que podem auxiliar os indivíduos que sofrem de transtornos mentais menos severos tais como a ansiedade (FIEL, 2005). Desse modo torna-se necessário um estudo mais aprofundado sobre o tema em questão, tendo como objetivo principal avaliar o efeito da massagem relaxante na ansiedade de jovens universitários.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERTOJA, V. G. **Os benefícios da massagem relaxante**. 2017. 8 f. TCC (graduação). Tecnologia em Estética e Imagem Pessoal, Universidade de Tuiuti do Paraná (Curitiba, PR). Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/media/tcc/2017/O5/OS-BENEFICIOS-DA-MASSAGEM-RELAXANTE.pdf>>. Acesso em 8 de maio de 2018.

CASSAR, M. P. **Manual de massagem terapêutica: um guia completo de massoterapia para o estudante e para o terapeuta**. 1a ed. São Paulo: Manole, 2001.

FERREIRA, C. L. et Al. **Universidade, contexto ansiogênico? Avaliação de traço e estado de ansiedade em estudantes do ciclo básico**. Ciênc. saúde coletiva [online]. 2009, vol.14, n.3, pp.973-981. ISSN 1413-8123. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413->



81232009000300033>. Acesso em 5 de maio de 2018.

FIEL, T, H, M; IRONSON, G; BEUTLER, J; VERA, Y. **Natural killer cells and lymphocytes in crease in women with breast câncer follow ing massage therapy.** Journal of Neuroscience Miami, Florida, Vol.115, n.4. 495-510, Jul. 2009. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00207450590523080?journalCode=ines20>>. Acesso em: 8 de maio de 2018.

GEORGEN, P. **Ciência, sociedade e universidade.** Educação & Sociedade. Campinas, vol. 19 n. 63, aug. 1998. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=SO101-73301998000200005#back](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=SO101-73301998000200005#back)>. Acesso em: 8 de maio de 2018.

NICOLACI-DA-COSTA, A. M. **Revoluções Tecnológicas e Transformações Subjetivas.** Psicologia: Teoria e Pesquisa. Rio de Janeiro - RJ Vol. 18 n. 2, pp. 193-202, Mai/Ago 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v18n2/a09v18n2>>. Acesso em 7 de maio de 2018.



### **Profa. Mestranda Leandra Soraya P. do Nascimento**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestranda em Biologia Microbriana; Pós-Graduada em Docência do Ensino Superior. Pós-Graduada em Massoterapia Clínica; Coordenadora da Clínica Escola de Estética da Faculdade Laboro - São Luís. Técnica em Estética. Bacharem em Estética

### **Profa. Ma. Josenia Costa Ribeiro**

Mestrado em Saúde Coletiva. Especialização em Acupuntura. Especialização em Fisioterapia Cardiorrespiratória. Graduação em Biologia. Graduação em Fisioterapia. Possui experiência na área de Fisioterapia e Terapia Ocupacional, com ênfase em Fisioterapia Cardiorrespiratória.  
Docente em Instituições de Ensino Superior





## Estética: Possibilidades de Formação e Atuação na Área da Docência

Maristela Silva

Desde os tempos mais longínquos, homens e mulheres aspiravam a alcançar o ideal de beleza física como uma necessidade. Desse modo, muitos artifícios foram usados para suprir essa necessidade, dentre eles, os profissionais da área da beleza e saúde.

O profissional da estética apresenta como principal competência, a garantia do bem estar do indivíduo, apresenta-se como um trabalho dinâmico, devido a inovações e modas, retrata como principal característica, a facilidade de inserção no mercado de trabalho, devido ao constante crescimento e desenvolvimento dessa área (MACHADO)

Os esteticistas são profissionais licenciados que trabalham para melhorar a aparência pessoal através de procedimentos externos. A formação nessa área consiste em três formas, cada um com suas especialidades e ramos de atuações (CARVALHO, 2006)

A formação técnica, permite ao profissional a realização de procedimentos estéticos e faciais, apresenta formação curricular coerente com a atuação e habilitação do estudante, além de fornecer ao final do curso o certificado de formação.

O tecnólogo, possui uma abrangência maior, pois tem como possibilidade a atuação na área da docência. De acordo com o Art. 5º Compete ao Tecnólogo em Estética, entre outras atribuições:

I – a direção, a coordenação, a supervisão e o ensino de disciplinas relativas a cursos que compreendam estudos com concentração em Estética ou Cosmetologia [...] II – o treinamento institucional nas atividades de ensino e de pesquisa nas áreas de estudos com concentração em Estética ou Cosmetologia [...] (GONÇALVES, 2003, p. 05)

O bacharel para além dos conhecimentos técnicos e de cosmética, é habilitado para atuar em pesquisas científicas. Na atual conjuntura, compreende-se que a abrangência e possibilidade nesse setor é grande, nesse interim é relevante colocar que o Brasil ocupa



a quarta posição no ranking a nível mundial em relação ao ramo da indústria de beleza (PIATTI, 2006).

A busca pelo espaço no mercado de trabalho leva o estudante a optar por uma formação mais rápida, ou seja a área técnica, a qual apresenta como principal resultado uma visão empreendedora. Entretanto a atuação do esteticista na docência por meio da graduação tecnológica é uma área promissora, sendo fundamental para a aplicação de teorias e práticas específicas, regulamentado pela Lei 959/2003. A docência permite ao profissional formar outros profissionais com um olhar crítico e reflexivo sobre sua área, transmitindo comportamento éticos e saberes específicos (GONÇALVES, 2003).

As ministrações de aulas nessa área são inerentes ao conhecimento anatomia, fisiologia, bioética e conhecimentos relacionados ao funcionamento do corpo humano.

Por se tratar de um campo profissional em expansão muitas instituições acadêmicas oferecem a graduação plena nessa área, acrescentando ao aluno um embasamento científico. Desse modo, mesmo com outras oportunidades no âmbito profissional, o esteticista, deve estar sempre atualizado, em constante aprendizagem. As novas possibilidades nessa área permitem ao esteticista um perfil profissional, pois outrora era visto apenas como “*técnico em limpeza de pele*” (PIATTI, 2006).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, Célia Regina Fernandes. **Estudo do perfil profissional e da formação acadêmica do tecnólogo em estética: Estudo de caso** - FIOCRUZ/IOC. 2006.

GONÇALVES, Fernando. **Projeto de Lei 959/O3.2003**. [s/p] Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/132998.pdf> Acesso em 04/10/2019.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. **Revista Brasileira de educação profissional e tecnológica**. V. 1, n. 1, – Brasília: MEC, SETEC, 2008

**MANUAL DA PROFISSÃO. ESCLARECIMENTOS**. [s/d] [s/p]  
Disponível em:



<http://tapajo.unipar.br/exaluno/profissao-view.php?uni=3&cur=36&pro=194>  
Acesso em 01/10/2019.

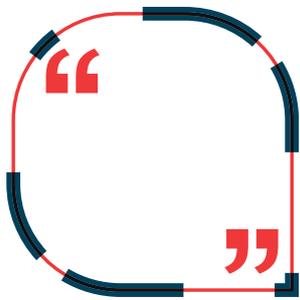
PIATTI, Isabel Luiza. **Ética na Estética: Respeito ao Cliente e Sucesso para o Profissional**. 2006.



**Profa. Mestranda Maristela Silva Matos**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestranda em Biologia Microbiana. Pós-Graduação em Gestão e Docência do Ensino Superior e em Dermoestética. Graduada em Estética e Cosmética. Especializações em: Pós Operatório em Cirurgia Plástica; Intradermoterapia Pressurizada; Jato de Plasma; Cosmetologia; Cabelereira Profissional; Colorimetrista Master; Visagismo e Cortes; Terapeuta Capilar.





## **Estética:** Atuação Profissional e Mercado de Trabalho

Milena Teixeira Gomes

Para entender sobre os recursos utilizados na área da estética, deve-se levar em consideração a formação do profissional com todos os estudos atualizados no meio acadêmico dando entendimento e embasamento para alguma patologia ser identificada e tratada. Um grande exemplo que pode ser tirado é de um mecânico e um engenheiro mecânico, sendo o mecânico tendo garantia de resolução do problema do automóvel, já o engenheiro tem na sua formação o entendimento de resolver precocemente a disfunção que levou o carro a falhar, ou seja, um tem mais a prática e o outro tem mais a teoria de tal assunto. Na estética para resolução do problema, tem que ser considerado o conhecimento desde a formação da patologia apresentada para assim, ser traçado os recursos indicativos para tratamento estético.

O profissional da estética estuda o corpo humano na sua anatomia, fisiologia muscular, esquelética, função e disfunção como um todo. As áreas de atuação mais conhecidas na estética clínica são: facial, corporal e capilar, onde será tratado fisiopatologias desde a formação, como rugas, celulite, estrias, flacidez muscular, flacidez de pele, hidratação corporal, prevenir o envelhecimento cutâneo, também nos recursos terapêuticos que são equipamentos, cosméticos e dermocosméticos, terapias manuais e terapias alternativas como, aromaterapia, cromoterapia, reflexologia, terapias manuais, massagens relaxantes, drenagem linfática, massagem modeladora.

O esteticista também tem área de atuação nos pré e pós-operatórios de cirurgias plásticas como lipoaspiração, abdominoplastia, mastopexia, ginecomastia, mamoplastia de aumento, lifting facial, lipo de papada, ninfoplastia entre outras cirurgias plásticas. O profissional pode ter parceria juntamente com o cirurgião plástico na reabilitação do paciente e intervenção em pequenas complicações no tecido traumatizado, como microcorrentes, drenagem linfática, ultrassom terapêutico, etc.

A terapia capilar que engloba a tricologia, couro cabeludo suas alterações e disfunções como pitiríase, psoríase, alopecia, pediculose, entre outros, e são traçados os melhores recursos para o tratamento



de fortalecimento e crescimento saudável dos cabelos, atuação nos anexos cutâneos, como depilação, fotodepilação, laser. No embelezamento do olhar como cílios sobancelhas, na aplicação de micropigmentadores, no visagismo, trazendo o embelezamento feito por maquiagem, penteados, alisamento, chapinha, escova em geral.

Um grande recurso que vem crescendo na estética com inovações tecnológicas, é a estética íntima, somente o tratamento para região íntima feminina, que podem ser agregados tratamentos para flacidez, preenchimento, clareamento e várias outras disfunções todas envolvendo a região.

No mercado da estética a cada nove meses é realizada uma feira científica internacional de estética onde são lançados vários equipamentos e várias inovações para o profissional agregar em seu trabalho juntamente com muito conhecimento que lá será adquirido. Além de tudo isso, o profissional pode escolher trabalhar com o tratamento interdisciplinar onde poderá ser feita parcerias com vários profissionais, os quais podem ser nutricionistas, fisioterapeutas, educadores físicos, farmacêuticos, na resolução potencializada dos seus tratamentos.

O profissional da estética pode se destacar como um profissional especialista ou generalista, ou seja, aquele que opta por agregar de todos os recursos estéticos nos seus atendimentos, tanto faciais, corporais e até mesmo capilar, este profissional não se limita a um só seguimento na estética. Já o especialista escolhe trabalhar em apenas uma área no seu entendimento aprofundado se tornando um expert de seus tratamentos específicos.

E por fim a modalidade de estudos e pesquisas, em parcerias com empresas que manipulam dermocosméticos, podendo atuar também como responsável técnica, representantes de marcas de equipamentos eletroterápicos, disponibilizando treinamentos para clientes no manuseio dos equipamentos. Em consultorias para clientes ou empresas que compram determinados produtos de marcas profissionais e ministrantes de cursos inovadores. Trabalhar com estética é se entregar ao conhecimento e acima de tudo praticá-lo com segurança e satisfação.



## REFERÊNCIAS:

Colunista Portal – Educação. Recursos Terapêuticos para Estética. Portal da Educação. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao-fisica/recursos-terapeuticos-para-estetica/9856>

Os principais aparelhos de estética e suas tecnologias. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/dino/os-principais-aparelhos-de-estetica-e-suas-tecnologias,459153a53fa67eede45e84f23ca7282c8qO6ewb1.html>

PEPINO. Luciana. Principais procedimentos estéticos no Brasil em 2018. Disponível em: <https://www.lucianapepino.com.br/blog/procedimentos-cirurgicos/principais-procedimento-esticos/>



### **Profa. Esp. Milena Teixeira Gomes**

Professora da Faculdade Laboro  
Pós-Graduada em Gestão e Docência do Ensino Superior. Graduada em Dermoestética e Cosmética Aplicada. Graduada em Estética e Cosmética. Especialista Beauty Fayr, Drenagem Linfática MAF, Aplicação de Lase, Monitoria em Clínica-escola. Professora da Graduação em Estética da Faculdade Laboro.



“ EIXO  
GESTÃO ”





## Competências: uma análise dos aspectos técnicos e comportamentais

Kassyo Sousa

“O termo competência oriundo do latim *competentia*, “proporção”, “justa relação”, significa aptidão, idoneidade, faculdade que a pessoa tem para apreciar ou resolver um assunto) terá surgido pela primeira vez na língua francesa, no século XV, designando a legitimidade e autoridades das instituições [...]” (DIAS, 2010, p. 64).

Segundo Boam e Sparrow (1996), “uma competência é um conjunto de padrões de comportamento que o trabalhador necessita para obter um bom desempenho no trabalho”, logo, Perrenoud (1999) apresenta competência como a utilização simultânea de recursos intelectuais, contribuindo para resolução de situações que necessitam de conhecimentos, capacidades ou tomadas de decisões, definidas pelos contextos que os indivíduos estão inseridos e condições estabelecidas.

Fleury e Fleury apresentam a conceituação como: “Conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa e que se relacionam com o desempenho no trabalho; a competência pode ser mensurada, quando comparada com padrões estabelecidos e desenvolvida por meio de treinamentos” (FLEURY; FLEURY, 2004, p. 19).

Leme (2005) define competência como um conjunto de técnicas e competências comportamentais. O autor realiza um agrupamento, conforme quadro a seguir, desse modo, conhecimento e habilidade (o saber e o saber fazer) como competências técnicas, que ao ser trabalhado em conjunto com as competências comportamentais (o querer fazer) vai se transformar em competência.

C	Conhecimento	Saber	Competência Técnica
H	Habilidade	Saber fazer	
A	Atitude	Querer fazer	Competência Comportamental



## Competências Técnicas

Lopes et al (2010) compreendem com as habilidades técnicas constituídas pelos processos físicos que envolvem o domínio instrumental das técnicas relacionadas à natureza específica da atividade e que pode ser desenvolvida por meio de treinamentos e desenvolvimento. Portanto, competências técnicas permitem ao colaborador utilizar os meios disponíveis para atingir as finalidades do cargo ressaltando que algumas dessas habilidades podem ser aprendidas em treinamentos posteriores a contratação e outras são de tais formas indispensáveis que tornam esse expediente inviável. (DIAS, 2010).

## Competências Comportamentais

A competência comportamental pode causar demasiada influência no desempenho do profissional, haja vista, que Leme (2011) retrata o estabelecimento do diferencial competitivo correspondente a cada profissional, uma vez que, os conhecimentos e habilidades são mais simples de serem aprendidos, no entanto, a atitude necessita de um desenvolvimento pessoal mais subjetivo e mais ligado ao animus do indivíduo.

## Instrumento para Mapeamento de Competências Comportamentais

O diagnóstico de M. A. R. E<sup>®</sup> de Orientações motivacionais é uma ferramenta em modelo de questionário que tem a finalidade de verificar o modo de agir, mostrando como cada profissional se automotiva para realizar suas tarefas ou gerar resultados (CODA, 2016). Essa ferramenta avalia 12 perfis comportamentais e dinâmicos do diagnóstico conforme apresentados no quadro a seguir:

<b>MEDIADORA</b>	<b>ANALÍTICA</b>	<b>RECEPTIVA</b>	<b>EMPREENDEDORA</b>
Articulador	Coordenador	Considerador	Diretor
Motivador	Regulador	Facilitador	Produtor
Inovador	Monitor	Mentor	Realizador

Esses 12 perfis apresentam competências relacionadas que podem ser observadas no quadro a seguir:

<b>Articulador</b>	<b>Motivador</b>	<b>Inovador</b>
Comunicação	Atuação consultiva	Pensamento Criativo
Networking	Orientação para clientes	Estabelecimento de Conexões



Visão Integrada	Motivação de equipes	Questionamento
Resolução de conflitos	Compartilhamento de ideias	Visão de mercado
Negociação	Escuta ativa	Gerenciamento de projetos
Logística integrada	Senso Ambiental	Gestão de mudanças
<b>Monitor</b>	<b>Coordenador</b>	<b>Regulador</b>
Organização	Administração do tempo	Estímulo à conformidade
Domínio técnico	Planejamento	Pensamento sistêmico
Análise e soluções de problemas	Conjugação de esforços	Orientação para qualidade
Gestão de Custos	Gerenciamento de recursos	Foco no longo prazo
Capacidade conceitual	Capacidade de diagnóstico	Análise dos riscos
<b>Facilitador</b>	<b>Considerador</b>	<b>Mentor</b>
Gestão Participativa	Trabalho em equipe	Coaching
Aperfeiçoamento de processo de trabalho	Cooperação	Compartilhamento do conhecimento
Mobilização de recursos internos	Promoção da qualidade de vida	Orientação de pessoas
Promoção da qualidade de vida	Compreensão das pessoas	Desenvolvimento de pessoas
Escuta ativa	Desenvolvimento pessoal	Identificação do potencial dos empregados
Monitoramento de informações	Capacidade de delegação	Capacidade instrucional
<b>Produtor</b>	<b>Competidor</b>	<b>Realizador</b>
Orientação para resultados	Criação de Visão	Capacidade de condução
Capacidade de avaliação	Planejamento e organização	Agir sob pressão
Raciocínio lógico	Compreensão e cultura organizacional	Capacidade de delegação
Qualificação técnica	Capacidade de decisão	Orientação da equipe de trabalho
Construção e manutenção da base do poder	Raciocínio estratégico	Iniciativa
Capacidade de sintetização	Capacidade de priorização	Proposições de soluções

Diante de todas as competências técnicas e comportamentais, o Gestor deverá sempre analisar quais destas são mais relevantes para o desempenho das atividades de cada função dentro de uma organização. Sempre deverá ponderar que as competências comportamentais são subjetivas e cada indivíduo possuirá diferentes características. É essencial para as organizações realizar o dispêndio financeiro para desenvolvimento dos seus profissionais, estas ações não devem ser entendidas como um custo, mas sim como um investimento.



## REFERÊNCIAS

BOAM, R.; SPARROW, P. **Designing and Achieving Competency:** a competency-based approach to developing people and organizations. London: McGraw-Hill, 1996.

CODA, R. **Competências comportamentais:** como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho. São Paulo: Atlas, 2016.

DIAS, I. S. Competências em Educação: conceito e significado pedagógico. **Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional**, v. 14, n. 1, p. 73-78, 2010.

FLEURY, A; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências:** um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LEME, R. **Gestão por competências no setor público.** 1. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2011.

LOPES, M.; FIALHO, F. A. P; LEORNARDI, J.; LOPES, L. F; RIBEIRO, S. F; WILHEIM, P. P. H. Análise da relação entre aptidões cerebrais e competências gerenciais: o caso de uma empresa têxtil. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 17, n. 1, p. 123-136, 2010.

PERRENOUD, P. **Avaliação:** da excelência à regulação das aprendizagens - entre duas lógicas. Porto Alegre: Artmed, 1999.



### **Prof. Esp. Kassy Sousa**

Professor da Faculdade Laboro Especialista em Estatística. Bacharel em Administração. Desenvolve atividade de pesquisa GPADS (Grupo de Pesquisa em Administração e Sociedade), Atua como Assessor na Pró-Reitoria de Planejamento e Administração da Universidade Estadual do Maranhão e Consultor na área de Processos Organizacionais.





## **Carreira e Choques na Carreira: Implicações a Pandemia COVID-19**

Ariana Pimentel

Você já parou para pensar qual tem sido o impacto da Covid-19 na carreira? Está passando por algum choque na carreira? Quais as tendências na literatura sobre carreira de agora em diante? Há uma infinidade de questões que podemos trazer à tona. Mas, vamos por partes! Prometo voltar logo, logo com novas abordagens.

O começo de um novo ano traz consigo muitas esperanças, inspira o indivíduo a estabelecer metas ousadas para várias áreas da vida, motiva a alçar novos voos, inclusive na carreira. No entanto, desde o início de 2020 o mundo passou a ser impactado por um inimigo invisível, começou-se uma guerra sem previsão certa para o fim, a pandemia da Covid-19. Estamos vivendo momentos incertos e desafiadores. Porém, precisamos e continuamos a fazer planos, pois entendemos que devemos prosseguir. Eis então nessa caminhada. Trago a você informações sobre as questões que abordamos acima.

### **IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA COVID-19**

Estudos apontam impactos da covid-19 em diversas áreas e em todo mundo. Este evento inesperado traz consigo efeitos negativos imensuráveis e incontroláveis, como vidas interrompidas, aumento do desemprego, um verdadeiro estado de calamidade pública. No entanto, não podemos negar os aspectos positivos, rupturas em várias esferas, nessa dinâmica cita-se avanços na ciência, intensificação das inovações tecnológicas para o mundo do trabalho, da educação, indústria e da vida em sociedade, etc.

No contexto educacional, menciona-se alterações nos sistemas educacionais (Julião, 2020), nas práticas pedagógicas, esta em especial, tem imposto desafios e questionamentos e reflexões diárias quanto à eficiência dos métodos adotados pelos docentes para adequar-se ao uso de tecnologias e ao modo de ensino e aprendizagem remoto, bem como o desenvolvimento da carreira docente, visto que se questiona a formação inicial ser inadequada às demandas contemporâneas (Barreto & Rocha, 2020). Todavia, mesmo diante disso, é a adequação do docente a esse novo cenário, com o apoio das tecnologias educativas e novas didáticas, que tem possibilitado a continuidade do ensino.



A vida em sociedade também foi afetada pelo isolamento e distanciamento social, estratégia adotada para conter a propagação do vírus, porém, ao mesmo tempo acarretou em alterações no estado emocional das pessoas, posto que muitos passaram a desenvolver doenças psicossomáticas pós-reclusão (Schmidt, Crepaldi, Bolze, Neiva-Silva & Demenech, 2020). Vale mencionar a saúde mental dos profissionais que estão no frente do combate à Covid-19, “há registros de exaustão, redução da empatia, ansiedade, irritabilidade, insônia e decaimento de funções cognitivas e do desempenho” (Cruz, Borges-Andrade, Moscon, Micheletto, Esteves, Delben, & Carlotto, 2020).

Além disso, estamos vivenciando repercussões da Covid-19 no âmbito econômico. Empresas sendo liquidadas, gerando aumento do desemprego, afetando o orçamento e o consumo familiar, mesmo diante do conjunto de ações de estímulo à economia adotadas pela união, estados e municípios (Porsse, Souza, Carvalho, & Vale, 2020).

Ressalto ainda as mudanças no trabalho e na carreira. A migração para o trabalho *Home Office* tem afetado os funcionários ao ponto de pensarem em se desligar da empresa, argumentando os maus processos de negócios. A Pesquisa Global de Tecnologia Covid-19, descobriu que quase metade dos participantes (48%) culpam processos ruins por tornar seu trabalho mais desafiador, levando, inclusive, a perdas de tempo (ABBYY, 2020). Em estudo recente, Akkermans, Richardson, & Kraimer (2020), afirmam que “A pandemia covid-19 é um choque na carreira para muitas pessoas em todo o mundo”. Os autores consideram ainda que ocorrerão impactos diretos nas experiências, oportunidades e percursos da carreira a curto e longo prazo. Abordaremos melhor essa temática a seguir.

## **COVID-19 COMO UM CHOQUE NA CARREIRA**

A princípio cabe esclarecer o que é choque na carreira. Segundo Akkermans et al. (2018), trata-se de:

Um acontecimento perturbador e extraordinário que é, pelo menos em certa medida, causado por fatores fora do controle do indivíduo focal e que desencadeia um processo deliberado de reflexão sobre a própria carreira. A ocorrência de um choque na carreira pode variar em termos de previsibilidade, e pode ser valorizada positiva ou negativamente (Akkermans, Seibert, & Mol, 2018, p. 4).

Logo, por analogia, infere-se que a Covid-19 pode ser classificada como choque na carreira, visto que se trata de um evento lit-



eralmente perturbador e extraordinário, que está fora do nosso controle. Ao longo dos anos, a literatura sobre carreira aponta eventos, ou seja, acontecimentos que influenciaram nas perspectivas da carreira e no desenvolvimento de carreira, reverberando aspectos positivos e negativos. Mas, quais lições podemos tirar do contexto atual para as carreiras individuais?

Em estudo recente Akkermans, Richardson e Kramer (2020), aponta 3 lições, abordadas a seguir:

**1 - As consequências do choque na carreira são afetadas diretamente pela interrelação entre fatores contextuais e individuais.** Os autores apontam com base na Teoria de Sistemas de Eventos (Morgeson, Mitchell, & Liu, 2015) e na Teoria da Prática (Bourdieu & Wacquant, 1992; Chudzikowski & Mayrhofer, 2011), que eventos fortes caracterizados por novidade, criticidade e disrupção, tendem a levar indivíduos a iniciar processos de mudanças. E que o comportamento de carreira está alinhado à desenvoltura do indivíduo em lidar com a disposição para reagir aos impactos do choque, realinhando e/ou desenvolvendo competências para adequar-se ao novo contexto. Sendo estes, fatores críticos determinantes para lidar positivamente com os choques. Alertam ainda que, apesar dos choques serem inesperados e imprevisíveis, o indivíduo pode se precaver, adotando diversas estratégias de autogestão da carreira, como desenvolver competências de carreiras flexíveis, comunicativas e comportamentais, ou seja, desenvolvendo uma mentalidade construtiva, ampliando a network e participando de treinamentos.

**2- Choque na carreira pode apresentar impactos diferentes a curto prazo quando comparado a efeitos de longo prazo, bem como em diferentes momentos da carreira.**

Apontam os autores que embora o choque de carreira da Covid-19 possa revelar consequências psicológicas e de carreiras negativas a curto prazo como o desemprego, redução salarial, insatisfação com a carreira e com o trabalho; a longo prazo, indivíduos por meio do comportamento proativo na carreira, poderão mudar de carreira e alcançar cargos mais satisfatórios. Cabem estudos futuros para analisar as variantes entre o impacto a longo prazo em indivíduos que estão em diferentes etapas na carreira, bem como diferentes faixas etárias e experiências com choques na carreira para observar e inferir esses efeitos.

**3 - Choques negativos na carreira podem gerar resultados positivos na carreira.** Atrelado a esse aspecto, os autores elencam



algumas características positivas da Covid-19 na carreira, supondo que, embora ocorra a perda do emprego (aspecto negativo), o indivíduo terá oportunidade de explorar novas oportunidades de carreira, uma vez que os choques desencadeiam um processo deliberado de decisões, escolhas mais assertivas e positivas poderão ser feitas. Bem como, buscar desenvolver um conjunto de novas habilidades e competências, inclusive na perspectiva de aperfeiçoar-se quanto ao uso de novas tecnologias, esse comportamento proativo tende a aumentar a sustentabilidade da carreira a curto e longo prazo. Frente às interpelações, cabe apontar algumas tendências no âmbito do desenvolvimento da carreira.

## TENDÊNCIAS EM CARREIRAS

Estudos sobre carreira têm dado atenção ao desenvolvimento conceitual de: *Carreira Sustentável; Indicadores que a caracterizam uma carreira sustentável; e Dimensões de análise de uma carreira sustentável*” (De Vos, Van der Heijden, & Akkermans, 2020). Consideram que “carreiras sustentáveis são caracterizadas por consequências mutuamente benéficas para a pessoa e para o contexto circundante, e devem ser consideradas por uma perspectiva de longo prazo” (p.11). Apontam 3 indicadores principais de carreiras sustentáveis, sendo: saúde - em que considera a necessidade de ajuste dinâmico da carreira com as capacidades físicas e mentais; felicidade - relaciona-se aos elementos atinentes a se sentir bem-sucedido e satisfeito com a carreira; Produtividade - quer dizer forte desempenho no trabalho atual, inculido de alta empregabilidade e/ou potencial de carreira. Em breve falaremos mais sobre como essa sustentabilidade na carreira pode ser alcançada. Nos acompanhe!

Finalizando, deixarei para você algumas estratégias para nutrir e sustentar uma mentalidade de crescimento, citadas no estudo de Seibert, Kramer e Heslin (2016), que são: foque no seu desenvolvimento; caia na real e perceba que o crescimento é possível; defina objetivos de aprendizagem; envolva-se na prática deliberativa; faça um esforço sustentado, ou seja, dedique-se intensamente e continuamente; faça sua própria corrida; lembre-se que os erros podem permitir aprendizagem; concentre-se no que você pode mudar; explore o que pode ser aprendido de contratempos; reflita sobre custos potenciais; e convença outra pessoa, faça ela entender que também é capaz de se desenvolver.

Não espere facilidades, nem que as coisas se materializem rapidamente. Construir resultados leva tempo, dedicação e foco. Sabe-se que muitos desistem, porém, os que perseverarem colherão os frutos. Você



tem que seguir em frente, buscando resultados, eles virão. Sucesso!!!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

A ABBYY. (12 C.E., fevereiro de 2020). O verdadeiro impacto do COVID nos funcionários: 1 em cada 4 querem sair de seus empregos por causa de maus processos de negócios. **Business Wire** (Inglês).

Akkermans, Jos; Seibert, Scott E.; Mol, Stefan T. (2018). Tales of the inesperado: Integrando choques de carreira na literatura contemporânea de carreiras. **SA Journal of Industrial Psychology**, 44 (0), -.doi: 10.4102 / sajip.v44i0.1503

Akkermans, Jos; Richardson, Julia; Kraemer, Maria (2020). A crise da Covid-19 como um choque de carreira: implicações para as carreiras e o comportamento profissional. **Journal of Vocational Behavior**, (), 103434-.doi: 10.1016 / j.jvb.2020.103434

Barreto, A. C. F., & Rocha, D. S. (2020). COVID 19 e Educação: resistências, desafios e (im) possibilidades. **Revista Encantar-Educação, Cultura e Sociedade**, 2, 01-11.

Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., ... & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 20(2), I-III.

De Vos, Ans; Van der Heijden, Beatrice IJM; Akkermans, Jos (2018). Carreiras sustentáveis: em direção a um modelo conceitual. **Journal of Vocational Behavior**, (), S0001879118300769-. doi: 10.1016 / j.jvb.2018.06.011

Julião, A. L. (2020). Professores, tecnologias educativas e COVID-19: realidades e desafios em Angola. RAC: **Revista angolana de ciências**, 2(2), e020205-e020205.

Porsse, A. A., Souza, K. D., Carvalho, T. S., & Vale, V. A. (2020). Impactos Econômicos da COVID-19 no Brasil. **Nota Técnica NEDUR-UFPR**, 1.

Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020). Impactos na Saúde Mental e Inter-



venções Psicológicas Diante da Pandemia do Novo Coronavírus (COVID-19).

Seibert, Scott E.; Kraimer, Maria L.; Heslin, Peter A. (2016). Desenvolver resiliência e adaptabilidade na carreira. **Dinâmica Organizacional**, (), SOO9O2616163OO699-. doi: 10.1016 / j.orgdyn.2016.07.009



### **Profa. Doutoranda Ariana Pimentel**

Professora da Faculdade Laboro  
Doutoranda em Ciências Contábeis e Administração. Mestra em Contabilidade e Administração. Graduada em Administração. Coordenadora de Desenvolvimento Institucional da Pró-Reitoria de Planejamento e Administração - PROPLAD/UEMA. Integra a Comissão Própria de Avaliação - CPA/UEMA. Atua como Coordenadora do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade Laboro, bem como na docência do ensino superior. Experiências na área de Gestão, Planejamento Estratégico, Projetos e Mapeamento de Processos.





## Gestão de Recursos Humanos: as não-fronteiras da gestão

Perla Maria Berwanger e  
Layender Linhares dos Santos Serra

### 1 O mundo hiperconectado, as pessoas, a gestão e as não fronteiras

Na sociedade do conhecimento e da informação Castells (2002); Hargreaves (2004) e Coutinho (2013) descrevem o perfil de algumas pessoas como ágeis, destemidos e famintos por conquistas pessoais e na profissão de forma acelerada, consideram que o trabalho em equipe seja importante, são conhecidos também pela pressa, pouca paciência e busca rápida pelo reconhecimento, imediatistas, não abrem mão de gerenciar simultaneamente sua vida pessoal e profissional.

No campo da Administração, ao longo dos anos a função gerencial tem despertado diversos interesses da academia, pois trata-se de uma atividade que, para ser entendida, se faz necessário muito além de enunciar suas atribuições e/ou qualificações; É preciso ir mais adiante e compreender suas indagações funcionais, recheadas de contradições, ambigüidades e constantes mudanças.

É preciso compreender temas correlatos às dinâmicas e aos conflitos gerados pelas ambigüidades do sistema capitalista, as relações de poder no âmbito organizacional, das dificuldades em se estabelecer a harmonia da função gerencial com os assuntos pessoais e familiares, além de questões de dinâmicas sociais.

Ser gerente, ou melhor, ser gestor, torna-se cada vez mais desafiador diante de cenários e contextos sociais onde as mudanças são constantes e vorazes, estes profissionais estão sempre em situação de instabilidade por conta dos diversos interesses que permeiam o exercício da função gerencial.

Entre os estudos das gerações XYZ realizados por Straus e Howe (1991) o pesquisador apresenta a geração Y ou os *millennials* como representantes de uma faixa demográfica da população mundial. Alguns estudiosos diferem sobre as datas exatas, mas estima-se que essa geração representa os nascidos entre o período da década de 80 até o começo dos anos 2000.

Apresentados como geração Y ou os *millennials* são pessoas que têm o perfil irrequieto e uma necessidade por auto



realização que muitas vezes os leva a romper a geografia de sua cidade e até mesmo do país onde vivem em busca de seus objetivos pessoais e profissionais.

Trabalhar e morar no exterior é o sonho de muitos jovens brasileiros. Os motivos para escolher sair do Brasil são incontáveis. Variam desde a busca por melhores salários até o desejo de adquirir novos conhecimentos para melhorar o currículo.

Tanto experiências de trabalho como vivências em ambientes internacionais são sempre bem avaliadas pelo mercado de trabalho local. Em entrevista com a diretora executiva da Associação Brasileira de Intercâmbio Profissional e Estudantil (Abipe), Paula Semer Prado (2019), esse tipo de valorização cresce a cada dia.

No mercado de trabalho competitivo, possuir fluência em um segundo ou terceiro idioma, ou ainda o de possuir uma qualificação e/ou especialização não é mais um diferencial competitivo, Drunk (1999) e, hoje, é uma necessidade de empregabilidade.

Muitas vezes, o intercâmbio pode ser um ótimo investimento para conseguir além da fluência a vivência entre pessoas de culturas, raças, credos, valores e costumes diferentes estes, poderão trazer ganhos imensuráveis seja no âmbito pessoal, seja no profissional.

Apresentaremos um diálogo entre a teoria das gerações e a gestão de pessoas a partir da fala de um cidadão maranhense, representante da geração Y. Layender Serra foi o nosso convidado a falar um pouco da sua trajetória pessoal e profissional aos discentes das turmas de Gestão de Pessoas da Faculdade Laboro, Pólo São Francisco, via aula ao vivo, pela plataforma do *Google Meet*.

## **2 Os caminho e rompimento das fronteiras geográficas**

O maranhense, Layender Serra, graduado em Arquitetura e Urbanismo pela Universidade Estadual do Maranhão (UEMA), saiu de São Luís e foi para Moçambique, por meio de um processo seletivo, e, posteriormente de sua mudança para o Canadá.

O processo se deu através de aplicação no site [www.vagas.com](http://www.vagas.com), para vaga de uma para uma de suas qualificações, Supervisor de Rigger, em julho de 2013. Um mês após a submissão do currículo



vitae, a coordenadora de projetos da empresa Concremat Moçambique, com escritório com sede no Rio de Janeiro, fez contato telefônico para averiguação da permanência do candidato e o seu interesse na vaga em questão.

O jovem profissional precisou lidar com os sentimentos de ansiedade e nervosismo gerados pelo tempo de conclusão do processo de recrutamento e seleção da empresa Concremat Moçambique, com duração de três meses, desde o primeiro contato até a marcação de sua viagem à Moçambique, país onde passaria a morar e trabalhar.

### **3 Dificuldades encontradas no mundo for a de casa**

Em sua trajetória profissional Layender nos contou sobre as suas principais dificuldades vividas em solo internacional. O engenheiro destacou as relações de trabalho em âmbito internacional, multiculturalidade e ruídos no processo de interação durante a atividade laboral e a sensação de solidão e abstinência da terra pátria.

Ainda, no tangente ao uso e aplicação de ferramentas de gestão, Layender comentou sobre a importância do capital humano nas organizações. Em sua fala, o engenheiro e arquiteto, mostrou domínio das ferramentas de gestão, esmero aos processo de comunicação e forte atuação com o trato de pessoas. Apontou que há uma preocupação evidente com as relações interpessoais dentro das organizações. Para as empregadoras as pessoas são seu principal ativo de valor.

Comentou que independente das relações e diferenças culturais as ferramentas de gestão, recrutamento e seleção são total e possivelmente aplicáveis a todo e qualquer circunstância de trabalho seja no Brasil seja no exterior. Percebemos pelo relato de Layender que as dificuldades em solo internacional existem e permeiam as relações entre empregadores e empregados

Diante das diversas situações que fogem ao controle, ter um planejamento mínimo de objetivos e metas a serem alcançados, manter-se auto-motivado, ter inteligência emocional, apoio de amigos e familiares que possam dar suporte, mesmo à distância, são mecanismos que precisam ser acionados para que o candidato suporte as sensações de solidão e abstinência da terra de origem. Essas foram algumas dicas apresentadas por Layender Serra, aos nossos futuros gestores.



## Referências Bibliográficas

BERWANGER, P. M.; BOTTENTUIT JUNIOR, J. B. **Uso do *smartphone* no ensino superior: proposta de integração no curso de Administração.** Revista Com Censo: <http://www.periodicos.se.df.gov.br/index.php/comcenso/article/view/489> – Publicação em: Ago. de 2018.

COUTINHO, C.; LISBOA, E. **Sociedade da informação, do conhecimento e da aprendizagem:** desafios para educação no século XXI. Revista de Educação, v18. N.1. 2011.

CASTELLS, M. **A era da informação: economia, sociedade e cultura.** A sociedade em rede, volume 1. São Paulo: Editora Paz e Terra Ltda. 2002.

\_\_\_\_\_. **A sociedade em rede.** São Paulo: Editora Paz e Terra Ltda. 1999.

DRUCKER, P. Prefácio. In: HESSELBEIN, F.; GOLDSMITH, M.; BECKHARD, R. **O líder do futuro.** Prefácio Peter Drucker Foundation. São Paulo: Futura, 1999

HARGREAVES, A. **O ensino na sociedade do conhecimento:** a educação na era da insegurança. Porto Alegre: Artmed. 2004.

STRAUSS, W., HOWE, N. Generations: The History Of America's Future, 1584 To 2069 - book pdf free. Disponível: <https://www.hemyers.com/sites/default/files/webform/pdf-generations-the-history-of-americas-future-1584-to-2069-william-strauss-neil-howe-pdf-download-free-book-5821c5b.pdf>



### Profa. Ma. Perla Maria Berwanger

Professora da Faculdade Laboro  
Mestra em Cultura e Sociedade. Pós Graduada em Gestão Empresarial. Graduada em Administração. Professora em cursos de graduação e pós graduação. É membro do Grupo de Estudos e Pesquisas em Tecnologias Digitais na Educação (GEP-TDE). Sua pesquisa está localizado no campo Cultura, Educação e Tecnologia.



**Layender Linhares dos Santos Serra**

Arquiteto Urbanista, Engenheiro de Segurança do Trabalho,  
Engenheiro de Movimentação de cargas





## Comunicação Interpessoal

Suzana Oliveira

Você já pensou na importância da comunicação interpessoal no dia a dia, inclusive, em um ambiente organizacional? Trata-se de considerar a maneira como as pessoas se posicionam no papel de emissor ou de receptor em uma mensagem, por exemplo, na gestão das atividades em um fluxo organizacional. Nesse ponto, será que comunicação pode ser definida como o processo que se realiza pela interação de pessoas que se inter-relacionam a partir de um contexto? Sim, é possível entendê-la a partir deste enfoque.

Convém então a pergunta: A minha comunicação interpessoal é adequada? Neste texto, abordarei brevemente dois aspectos importantes pertinentes a temática: os códigos culturais e o estado emocional (alegria, raiva, medo, entre outras emoções). Ambos aspectos sofrem influência do contexto, seja no bate-papo descontraído com colegas de trabalho, na condução de uma reunião ou, então, em uma entrevista de seleção de pessoal.

A cultura é fator determinante como orientador da comunicação, na medida que são os códigos culturais que norteiam os comportamentos sociais. Em outras palavras, cada cultura tem o seu referencial de valores, como as características inerentes a uma sociedade mais individualista (sucesso pessoal em primeiro lugar etc.).

A relação com o ambiente (amigável ou hostil), a orientação em relação ao tempo (curto ou longo prazo) e o comportamento (responsável ou negligente), são dimensões culturais que influenciam amplamente a forma como as pessoas interagem no dia a dia e, naturalmente, como se comunicam.

O outro ponto a destacar é o estado emocional que se reflete, por exemplo, no tom de voz. Para nos comunicarmos eficientemente (ou seja, sermos ouvidos e compreendidos), algumas técnicas ajudam. Destaco a linguagem falada a partir de algumas dicas, enumeradas a seguir.

- Controle a respiração: experimente respirar profundamente e soltar o ar devagar.
- Volume: existe um volume adequado para cada situação. Procure também um tom de voz agradável, porque se a sua voz



estiver muito alta, poderá transmitir nervosismo.

- Hesitação: pausas semelhantes a “como” e “umm” podem ser consideradas hesitação, assim como as pausas longas em momentos inapropriados.
- Velocidade: falar muito depressa poderá transmitir a ideia de que você está nervoso(a), com pressa ou que não quer ser interrompido. Semelhante fato a tornar uma pessoa inacessível. Falar devagar também traz problemas, como o de criar uma imagem de que você não está seguro de si ou da sua informação.
- Sobrecarga de informação: quando as pessoas tem mais informações do que conseguem organizar e armazenar, elas tendem a selecionar, ignorar ou esquecer essas informações.

Uma outra dica: Independente da plateia ou situação, tente colocar-se no lugar do outro, acreditando que o receptor tem direito a uma comunicação eficiente. Busque o autodesenvolvimento para semelhante intento, por meio da análise de suas atitudes, motivações e reações. Saiba que sentimentos de contribuição e compromisso são pontos fortes das pessoas confiantes em si mesmas, ou seja, elas compreendem que a vida é vazia se não somos úteis.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INSTITUTO BRASILEIRO DE COACHING. **Como o estado emocional pode influenciar o desempenho profissional.** Equipe IBC. 23 mar. 2019. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br>. Acesso em: 12 mar. 2021.

KUNSCH, Margarida Maria K. (Org.). **A comunicação como fator de humanização das organizações.** São Caetano do Sul, SP: Difusão, 2010.

STEPHEN, Robbins. **Fundamentos do comportamento organizacional.** 8. ed. São Paulo: Pearson, 2009.



### **Profa. Ma. Suzana Oliveira**

Professora da Faculdade Laboro  
Mestra em Psicologia. Graduada em Psicologia e Especialista em Recursos Humanos. Formanda no curso de Administração de Empresas - EAD. Professora universitária e sócia-proprietária de empresa em consultoria empresarial.





## Resiliência, Indivíduos e as Organizações

Kassyo Sousa

A palavra Resiliência sempre nos surge no dia a dia, com diversos conceitos, em diversos contextos e várias interpretações. Mas, afinal, o que é Resiliência? E como ela se aplica no contexto da vida dos indivíduos e das organizações?

A palavra resiliência é de origem do latim (*resilio*) que significa retornar a um estado anterior; é comum ser utilizada na Engenharia e na Física como definição da capacidade de um corpo físico voltar a seu estado normal, após sofrer algum tipo de estresse (pressão). Esse conceito foi trazido para a área das Ciências Humanas para demonstrar a **capacidade** em que os indivíduos ou grupos de indivíduos tinham de se **adaptar frente às diversidades encontradas**, mesmo inserido em ambientes em que não lhes é favorável (BARLACH, 2008, p. 102).

Essa capacidade de adaptação, em um ambiente transformacional, requer que o indivíduo esteja **preparado para a metamorfose que cada momento exige**. O estudo da resiliência, em analogia às organizações e às pessoas, remete à obtenção de resultados positivos, com a capacidade de **superar adversidades, a crise, de empreender em difíceis situações** (RONCHI et al.; 2015 p. 04).

O contexto de cada indivíduo sempre é subjetivo, ou seja, as relações que possuem com a família, saúde, relacionamento, trabalho e carreira, espiritualidade, entre outras; essa subjetividade requer esforços diferentes para cada pessoa e “cobranças” de cada uma das relações que possuem em sua vida. Nessa perspectiva, o sentido atribuído à sua vida permite que o indivíduo descubra e forme a sua identidade, visto que a percepção de realização é um fator importante para dar-lhe sentido.

Há aqui uma mudança de paradigma dado ao enfoque sobre a resiliência, a perspectiva fragilidade dá lugar ao indivíduo capaz de enfrentar seus desafios e faz com que se descubra novas formas de recobrar suas forças (CIMBALISTA, 2006, p. 17). Algumas características básicas da resiliência podem ser relacionadas, tais como: positividade, foco, flexibilidade, organização e proatividade. Esses aspectos correlacionam-se a fim de permitir que o indivíduo tenha uma direção para lidar



com situações adversas. o sujeito resiliente é aquele que demonstra confiança, que é flexível diante de incertezas, sendo capaz de se adaptar às mudanças (CONNER, 1995, p. 87).

### **Resiliência, Indivíduos e as Organizações**

Entendido que a Resiliência é inerente a cada pessoa, não se pode afirmar que há **Resiliência nas Organizações**, mas sim que há **Indivíduos Resilientes No Contexto Organizacional**. Esse entendimento é importante tanto para o Gestor quanto para os Trabalhadores, para que quando se identifica o “estresse” (situação adversa), o indivíduo terá que **buscar estratégias para minimizar sua vulnerabilidade, tenha a capacidade de agir e voltar para o estado anterior de normalidade**.

No contexto Organizacional, não se pode entender a Resiliência como uma característica que deve ser sempre presente, ela é situacional e depende de vários contextos. Quando o indivíduo não chega a realizar os objetivos, ou então a superá-los, não deve-se jogar a responsabilidade a si, mas sim entender em conjunto as causas que levaram a não resolução de uma situação adversa.

Sendo assim, pode-se analisar que, a resiliência é entendida como um fenômeno dinâmico e ativo, articulado por fatores de risco e proteção. Esses fatores são provenientes da interação entre o meio social e o individual; dessa forma, o indivíduo deve ter atitudes resilientes para retomar aquilo que precisa ser refeito, superado ou ultrapassar os obstáculos; Por fim, **Ser Resiliente é um processo em que requer que o indivíduo tenha a capacidade de reflexão, capacidade analítica e ânimo**.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARLACH, L; LIMONGI-FRANÇA, A. C; MALVEZZI, S. O Conceito de Resiliência Aplicado ao Trabalho nas Organizações. Revista Interamericana de Psicologia, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 101-112, 2008. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a11.pdf>>

CIMBALISTA, S. Reflexões sobre o trabalho e a subjetividade de trabalhadores resilientes sob o sistema de produção flexível. Revista da FAE, Curitiba, v. 9, n. 2, p. 13-28, dez. 2006. Disponível em: <<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/359/246>>



CONNER, R.J. Gerenciando na velocidade da mudança: Como Gerentes Resilientes são bem-sucedidos e Prosperam Onde Outros Fracassam. Rio de Janeiro: IBPI Press, 1995.

RONCHI, C. C; CARVALHO, T. N; BANDEIRA, N. P; JÚNIOR, S. M. M. Resiliência e Qualidade de Vida: As Reverberações Discursivas no Imaginário dos Líderes. In: EnGPR – V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Salvador, nov. 2015.



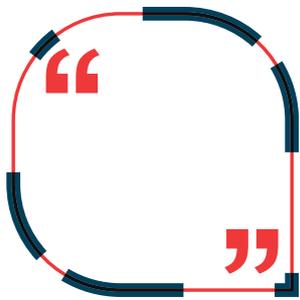
**Prof. Esp. Kassyso Sousa**

Professor da Faculdade Laboro Especialista em Estatística. Bacharel em Administração. Desenvolve atividade de pesquisa GPADS (Grupo de Pesquisa em Administração e Sociedade), Atua como Assessor na Pró-Reitoria de Planejamento e Administração da Universidade Estadual do Maranhão e Consultor na área de Processos Organizacionais.



“ EIXO  
TECNOLOGIA ”





## **Conheça a Automação de Processo (RPSA):** A forma de modernizar sua rotina

Jorge Baldez

No mundo de hoje vivemos uma era digital, onde, podemos andar com dispositivos inteligentes que são capazes de processar várias informações importantes em milissegundos, como se fosse uma extensão de nosso corpo. A busca pelo constante pelo aprimoramento de processos é mandatória para se evitar erros se processamento de informações, pois esse pode ser o delimitador de entre a informação processada de forma correta e fidedigna aos dados apresentados e a informação mau processada, causando, tanto causar prejuízos enormes financeiros para uma empresa quanto a problemas maiores como, em situações específicas, perda de uma vida.

Pensando nisso e com o advento da presença da tecnologia nas organizações, cada vez mais frequentes, concluímos que algumas partes de processo precisaram ser cada vez mais automatizadas para evitar erros humanos. Essa tendência vem conseguindo vários adeptos no mundo corporativo, vem também beneficiando, em vários aspectos, o desempenho das organizações, que tem se utilizado de mais essas ferramentas para executar suas funções.

Surge, então, conceito de tecnologia da informação, para melhorar resultados na organização, com um uma proposta de se utilizar de robôs para processos repetitivos, minimizando, assim, possíveis erros humanos. O Robotic Process Automation, abreviado como RPA.

O RPA possui enorme potencial de crescimento em aplicações tecnológicas, com várias oportunidades de implementações, nas organizações. Hoje, podem ser um grande campo de estudo e implementações de soluções para processos bem delimitados e que não mudem com frequência.

Essa tecnologia, vem para possibilitar troca de informações entre sistemas, que precisem estar ligados pelo processo. A ideia básica capturar qualquer informação como se fosse um usuário comum, só que com a vantagem de não haver erros de coleta e tratamento das mesmas. E levar essa informação a outro sistema, software, e-mail, outro ERP e etc.



Há alguns anos, poucos felizardos haviam ouvido falar dessa automação robótica de processos (RPA) até 2017 poucos estavam familiarizados com essa tecnologia e seu potencial para uma empresa ou organização.

Agora, a RPA é discutida amplamente em várias as organizações pelo. Temos vários casos de sucessos, como de uma grande seguradora da Europa que implementou RPA em 35 processos de Call Centers, melhorando sensivelmente a satisfação de seu cliente, fato comprovado pelos bons índices de Net Promoter Score (NPS) apresentados.

Na pesquisa “Worldwide Robotic Process Automation (RPA) Market, 2016-2021” realizada em 2017 pela empresa de análises HFS Research, mostrou que o mercado global de software e serviços de RPA vem crescendo a cada ano, devendo alcançar US\$ 898 milhões em 2018, chegando a US\$ 2.171 milhões em 2021. Conforme figura abaixo.



WORDWIDE ROBOTIC PROCESS AUTOMATION MARKET 2016-2021. Título. IT, New Media & Software, 2021.. Disponível em: <https://www.openpr.com/news/2234252/robotic-process-automation-rpa-market-2021-2026-business> . Acesso em: 23/02/2021.

O RPA, começou a conquistar os entusiastas do BDO (Business Process Outsourcing), ou seja, são empresas ou pessoas responsáveis pelo mapeamento e implementação de processos bem definidos, mais que não são funcionários da empresa ou que estão fora do processo estudado, daí o “Outsourcing”.

O Profissional de BDO viu no RPA uma forma de ter esses processos bem definidos serem automatizados por robôs sem intervenção humana. Quando se estuda o RPA, ou até mesmo quando se quer implementar o RPA precisa-se atenção a alguns requisitos, que, sem eles o projeto RPA pode ir por água abaixo.

A primeira coisa que precisamos entender é o que são os robôs do RPA, que não são físicos, como somos acostu-



mados a ver em filmes de ficção científicas. Aqui estamos falando softwares inteligentes que faram o trabalho repetitivo a que forem programados. Envio de e-mails com base de clientes obtidos do software da empresa, automação de cobranças, autoatendimento para clientes e muitas outras possibilidades dentro do negócio. Sendo assim, o pré-requisito primordial no processo a ser escolhido para automação é que ele precisa ser bem definido e que verdadeiramente traga um retorno financeiro para empresa ou possa agilizar outros processos. Não se pode deixar de levar em conta também a infraestrutura como base para esse processo RPA e sempre considerar os resultados obtidos pós-automatização.

Por tudo já mencionado aqui, nos leva a entender que o processo de RPA pode ser uma saída para automatizar vários processos em uma organização além de reaproveitamento de recursos humano em trabalhos mais importantes na empresa, deixando para os robôs os trabalhos mais cansativos e repetitivos, assim, teremos, também, funcionários mais motivados e com menos erros nos resultados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

WORDWIDE ROBOTIC PROCESS AUTOMATION MARKET 2016-2021. Título. IT, New Media & Software, 2021.. Disponível em: <https://www.openpr.com/news/2234252/robotic-process-automation-rpa-market-2021-2026-business> . Acesso em: 23/02/2021.

Robotic Automation Emerges as a Threat to Traditional Low-Cost Outsourcing, 2012.. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20150921062911/http://www.hfsresearch.com/Robotic-Automation-as-Threat-to-Traditional-Low-Cost-Outsourcing> . Acesso em: 23/02/2021.



### **Prof. Me. Jorge Baldez**

Professor da Faculdade Laboro  
Mestre em Engenharia da Computação. MBA em Projetos PMI. e Graduação em Sistemas de Informação. Experiência em Gestão de área de TI, atuando como Coordenador Geral em Implantação de ERP (Enterprise Resource Planning), Analista de Sistema e Analista de Negócio. Conhecimento em ITL, PMBOOK e PMO.





## Internet das Coisas (IOT): Conheça 5 Aplicações no Cotidiano

Edilson Carlos Silva Lima

Com a criação da internet na década de 70 e, posteriormente, a popularização da banda larga e redes sem fio, foi possível conectar pessoas do mundo todo em um servidor em tempo real. Nesse momento, pessoas distantes começaram a ficar mais próximas graças à revolução tecnológica, e a comunicação foi incrivelmente facilitada pela internet. Antes, uma mensagem que demorava dias para chegar passou a ser recebida em uns poucos instantes.

Com isso, o uso e a acessibilidade à internet foi evoluindo, e não demorou muito tempo para pesquisadores e investidores começarem a pensar num mundo futurístico onde todas as coisas seriam inteligentes.

Do inglês **Internet of Things** (IoT), a Internet das Coisas é um paradigma que preconiza um mundo de objetos físicos embarcados com sensores e atuadores, conectados por redes sem fio e que se comunicam usando a Internet, moldando uma rede de objetos inteligentes capazes de realizar variados processamentos, capturar variáveis ambientais e reagir a estímulos externos. Esses objetos interconectam-se entre si e com outros recursos (físicos ou virtuais) e podem ser controlados através da Internet, permitindo o surgimento de uma miríade de aplicações que poderão se beneficiar dos novos tipos de dados, serviços e operações disponíveis (Atzori et al. 2010).

Esta revolução tecnológica não é coisa “do futuro”. Ela é atual e evolui como parte da **Transformação Digital**. Portanto, inseri-la ao seu contexto profissional faz parte deste processo.

Por exemplo, sabia que neste momento você pode estar usando ela sem ao menos perceber? Então, vamos a algumas aplicações IoT na vida das pessoas.

### 1. Cidade Inteligente

Usando dados de vários sensores, a IoT pode ajudar a resolver problemas como tráfego, gerenciamento de energia, gerenciamento de resíduos e segurança pública. Esta é uma área muito promissora, dada a crescente urgência de encontrar soluções eficientes e



sustentáveis que impactam a vida do número máximo de pessoas.

O foco deve ser sempre a demanda específica de uma região, o que não inviabiliza a adoção de estratégias que tiveram sucesso em outros lugares.

Em Barcelona, por exemplo, o sistema de coleta de lixo foi totalmente automatizado e funciona a vácuo, pois as lixeiras estão interligadas por uma rede subterrânea. Tel Aviv, em Israel, por sua vez, conta com um amplo sistema de segurança pública. A IoT funciona em câmeras inteligentes para melhorar o tempo de resposta a ocorrências.

## **2. Casa Inteligente**

Ligar o ar-condicionado antes de chegar em casa ou desligar as luzes mesmo depois de sair de casa, desbloquear as portas para os amigos para acesso temporário, mesmo quando você não estiver em casa, fechaduras inteligentes (smart locks), sistemas de segurança, automação de toda parte elétrica e eletrodomésticos pertencentes a uma casa, estes sistemas são conectados à internet por Wi-Fi e Bluetooth.

## **3. Cuidados de Saúde**

Neste setor, os dispositivos automatizados se conectam e compartilham dados de pacientes e pesquisas, diretamente para um sistema de controle, facilitando e agilizando diagnósticos.

Hospitais Inteligentes estão usando dispositivos conectados para melhorar a experiência do paciente, fornecer melhores cuidados e alcançar um impacto positivo nos resultados de seus negócios também. O potencial se estende para o mundo do consumidor também.

## **4. Carros inteligentes**

Os carros de hoje são movidos tanto por software quanto por seus motoristas. Os fabricantes de automóveis modernos estão usando dados de sensores para entender os padrões de direção e o uso de veículos pelos clientes.

Os veículos autônomos estão cada vez mais inteligentes graças a tecnologia, eles podem otimizar o trajeto em tempo real e promover uma direção mais segura e econômica.

Os dados da IoT-stream também são aproveitados para



fornecer serviços de manutenção preditiva. Os dados coletados também são monetizados pelos fabricantes de automóveis, vendendo os dados para as seguradoras, para que possam calcular com precisão o prêmio e promover uma direção segura.

## 5. Agricultura

As implicações nesta área são profundas. Alimentar a crescente população do mundo é uma preocupação no topo da agenda dos governos em todo o mundo. É aqui que a agricultura inteligente e a IoT podem se unir para fazer uma diferença real.

Os dispositivos podem ser usados para medir a saúde do solo, incluindo o conteúdo de umidade e nutrientes. O uso de água e fertilizantes pode ser personalizado com base nesses insights. Na indústria pecuária, os dispositivos podem ajudar a monitorar a saúde do gado. Identificar o gado doente ou em risco pode conduzir o tratamento precoce e proteger o resto do estoque.

A internet facilitou a comunicação entre pessoas, ela está facilitando a comunicação de objetos do cotidiano. Bilhões de dispositivos em todo o mundo conversam entre si com intervenção humana limitada. Isso pode conduzir uma enorme mudança na nossa maneira de viver e trabalhar. O futuro contém muitas possibilidades interessantes – e esses exemplos do que já está sendo feito oferecem uma visão fascinante do potencial da IoT. Ao invés de fazer com que dispositivos troquem informações por meio de cabos e conexões limitadas, chips e sensores sofisticados implantados nos objetos podem torná-los dispositivos inteligentes, fazendo com que as informações sejam compartilhadas em tempo real e de maneira otimizada.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ATZORI, Luigi; IERA, Antonio; MORABITO, Giacomo. The Internet of Things: a survey. Computer Networks, 2010.





### **Prof. Mestrando Edison Lima**

Professor da Faculdade Laboro  
Mestrando em Engenharia da Informática com ênfase na área de Sistemas e Tecnologias de Informação. Pós-Graduado em Análise e Projeto de Sistemas, Graduado em Sistema de Informação e Tecnólogo em Tecnologia de Informática. Atuou como Programador, Analista de Sistema, Gerente de TI e atualmente professor do ensino superior desde 2012.





## A importância de um processo na construção de Softwares

Jorge Baldez

O processo é ponto fundamental para realização de uma tarefa. Tudo que fazemos na vida depende um conjunto de passos que precisam ser seguidos à risca para que o resultado seja realmente perfeito. Imagine em software onde a ideia é refletir um processo de entrada de dados que se transformaram em informação.

Hammer e Champy (1994), dizem que o processo é um grupo de atividades realizadas numa sequência lógica com o objetivo de produzir um bem, ou um serviço que tem valor para um grupo específico de clientes. Já para Davenport (1994) conceitua um processo como uma ordenação específica das atividades de trabalho no tempo e no espaço, com um começo, um fim, inputs e outputs claramente identificados. Segundo o autor, tais atividades são estruturadas com a finalidade de agregar valor aos inputs, resultando em um produto para um cliente.

A própria Análise de sistemas para construção de um software é um exemplo de processo bem definidos para chegar a resultado satisfatório. Conforme a figura 1, para chegarmos a um documento de requisitos precisaríamos passar por etapas, que, se forem negligenciadas ou salteadas, poderão não chegar ao resultado esperado, um software que atenda as demandas levantadas.

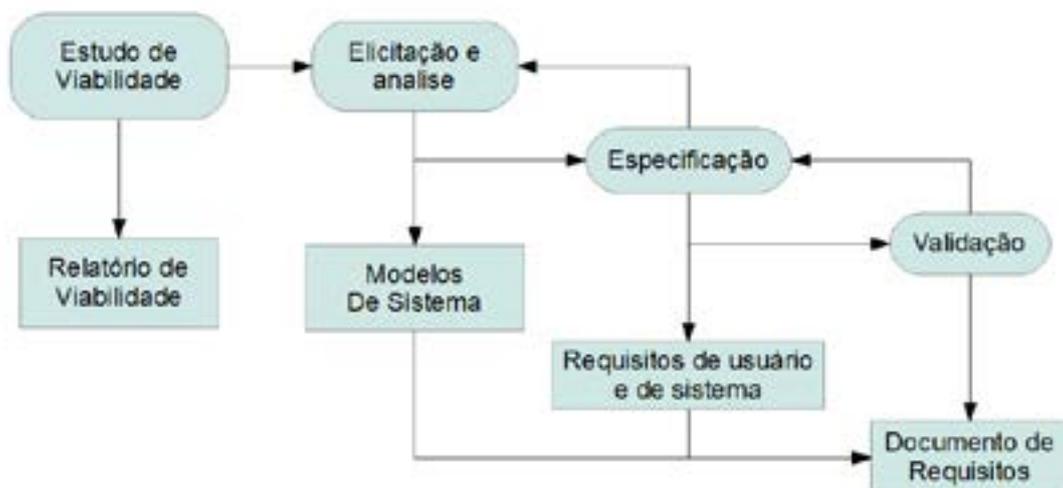


Figura 1- processo de criação de um documento de requisitos



Em uma organização, o processo precisa estar muito bem definido para que haja um sucesso na construção de software que o reflita. Quando há necessidade de automatizar um processo, é preciso se ter em mente que os requisitos precisam estar bem elicitados, e para isso presamos entender como cada parte do trabalho é feito. Um grande problema no desenvolvimento de softwares, é não entendimento do é necessário para o trabalho, e a causa disso pode ser processos mau definidos e não documentos.

Imagine que o trabalho de uma organização é um conjunto de engrenagens que precisam está trabalhando de forma sequencial. Agora pegue uma dessas engrenagem e troque por outra que não encaixe, ou por ser maior que o local onde elas ficam ou por ter alguns dentes quebrados. Com certeza, acontecerá uma das duas coisas, ou todas as engrenagens quebraram de vez, ou não conseguiremos rodar-las. O mesmo acontece quando não temos processos de trabalho bem definidos.

Assim que a organização decide por uma automatização de processos ela precisa pondera sobre dois aspectos, comprar e implantar um sistema pronto ou desenvolver e implantar um sistema.

À primeira vista pode parecer mais fácil comprar um sistema pronto para usar. Assim, a empresa faz uma pesquisa em softwares que atendam suas expectativas e basta implantar que está pronta para usar. Em sua maioria isso pode deixar o custo bem mais barato, mas se não haver um estudo de viabilidade bem detalhado pode ser que a empresa acabe com um “elefante branco”, e não consiga a implantação completa.

O grande problema, é que as adequações do processo do trabalho aos do software, ou seja, quando o software não tem a aderência necessária aos processos e são criados processo extras ao trabalho para se adequar as necessidades do software. Uma inversão geral do processo de análise de sistemas. O que é muito comum em algumas empresas que ignoram a necessidade de um estudo de viabilidade antes de escolher por uma implantação de sistema computadorizado pronto.

Já na segunda opção, em certas situações, pode ser mais indicada pela a possibilidade de se fazer um sistema totalmente voltado para aquele processo da organização, ou seja, em tese, o sistema faria tudo que é necessário para a automatização de um processo que antes era feito, ou por um sistema legado ou de forma artesanal. Mas, não



se engane, essa situação pode também se tornar desastrosa e os processos de trabalhos não forem bem definidos para que a análise de requisitos seja perfeita. Há situações onde a organização não tem uma forma de trabalho única, ela burla frequentemente os passos de sua tarefa.

Oliveira (1996), conceitua o processo como um conjunto de atividades sequenciais que apresentam relação lógica entre si, com a finalidade de atender e, preferencialmente, suplantar as necessidades e expectativas dos clientes externos e internos da empresa. Dessa forma, uma empresa que não mantém um processo definido não tem como atender nem suas próprias expectativa muito menos de clientes.

Para citar, ainda mais a importância do processo na construção de um software de automação de tarefas, a figura 2, mostra tipos de processo que devem ser contemplados em uma organização para que pretende escolher um tipo de software para sua empresa. Assim fica mais fácil identificar suas reais necessidades.



Fonte: CBOK

Figura 2 – tipos de processos

Dentro de uma análise de sistemas para desenvolvimento de um software a importância do processo está ligada ao sucesso da implantação do sistema. O software deve sempre



refletir o processo de um trabalho e nunca o contrário. Então as organizações precisam estar sempre vendo e revendo seus processos antes que se optar por automatizar parte ou todo ele.

Em todos os conceitos estudados o processo é visto como um gerador de valor que pode ser decisivo para um trabalho. Assim, temos uma afirmação de necessidade de um processo bem feito, seja para o próprio andamento do trabalho como para desenvolver um software bem feito.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

HAMMER, M.; CHAMPY, J. Reengenharia: revolucionando a empresa em função dos clientes, da concorrência e das grandes mudanças da gerência. Rio de Janeiro: Campus, 1994.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho R. Revitalizando a empresa: a nova estratégia de reengenharia para resultados e competitividade: conceitos, metodologia, práticas. São Paulo: Atlas, 1996

BPM CBOK Version 4.0: Association of Business Process Management Professionals International- Portuguese Version Capa comum – 7 fevereiro 2021



### **Prof. Me. Jorge Baldez**

Professor da Faculdade Laboro  
Mestre em Engenharia da Computação. MBA em Projetos PMI. e Graduação em Sistemas de Informação. Experiência em Gestão de área de TI, atuando como Coordenador Geral em Implantação de ERP (Enterprise Resource Planning), Analista de Sistema e Analista de Negócio. Conhecimento em ITIL, PMBOOK e PMO.



# “DIÁLOGOS MULTIDISCIPLINARES NA EDUCAÇÃO”



Copyright © 2021 Faculdade Laboro. Todos os direitos reservados

