

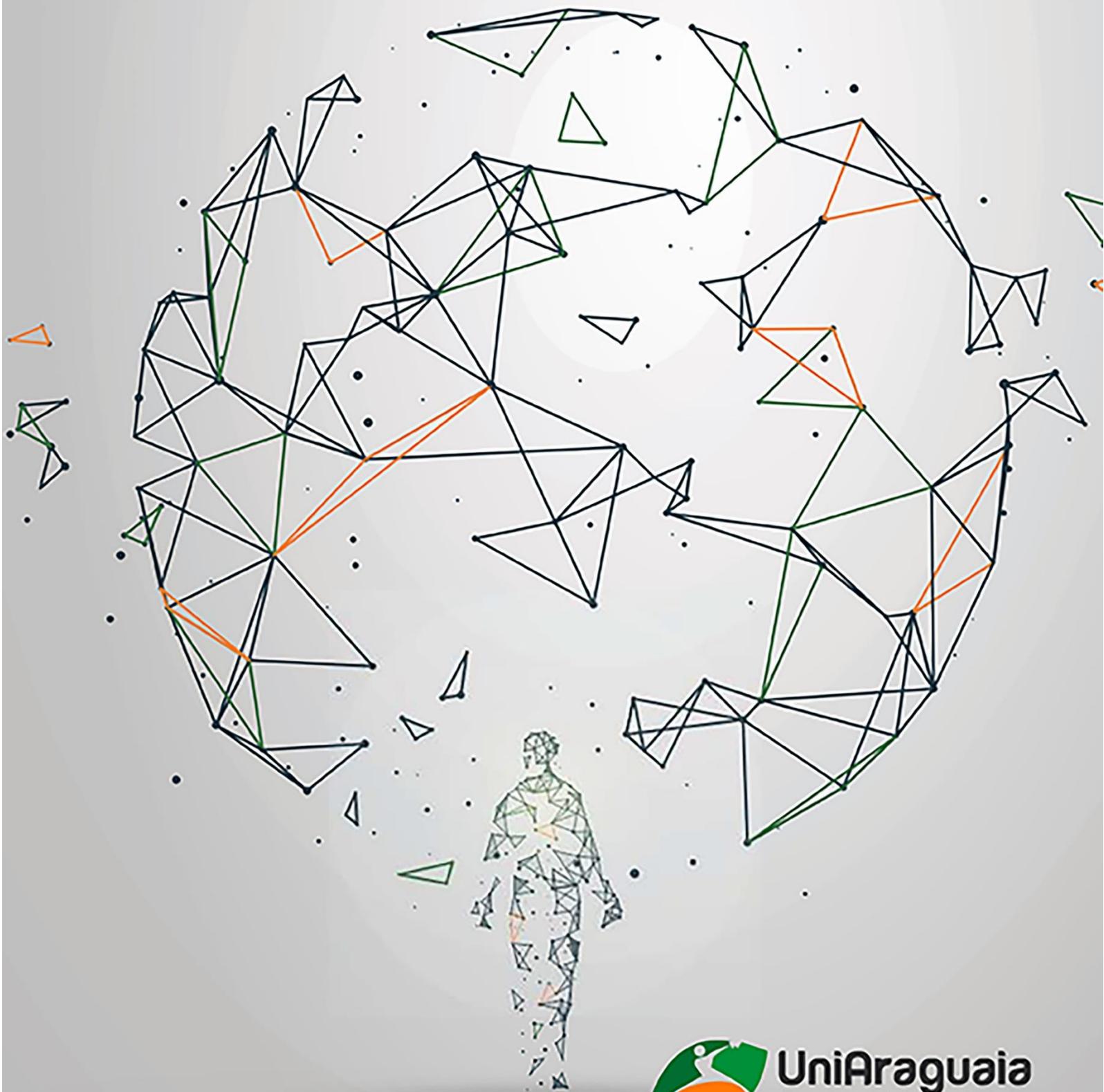
# Revista UniAraguaia

NÚMERO: 17

VOLUME: 2

ANO: 2022

ISSN: 2676-0436



**UniAraguaia**  
Centro Universitário

# **REVISTA UNIARAGUAIA**

**v. 17 n. 2 mai./ago. 2022**

# **REVISTA UNIARAGUAIA**

## **REITOR**

Me. Arnaldo Cardoso Freire

## **EDITORA CHEFE**

Ma. Rita de Cássia Rodrigues Del Bianco

## **EDITORA ACADÊMICA**

Dr<sup>a</sup>. Nelia Rodrigues Del Bianco

Dr<sup>a</sup> Elaine Nicolodi

## **CONSELHO EDITORIAL**

Me. Arnaldo Cardoso Freire

Dr. Milton Silva Junior

Me. Hamilcar Pereira e Costa

## **COMISSÃO EXECUTIVA**

Dr. Fernando Ernesto Ucker

Dr. Ronaldo Rosa dos Santos Junior

Dr<sup>a</sup>. Divina Aparecida Vilhalva

Dr<sup>a</sup>. Rosane de Paula Castro

Dr. Paulo Henrique Asfora

## **CONSELHO CONSULTIVO INTERNO**

Dr<sup>a</sup>. Tatiana Carilly Oliveira Andrade

Dr Fernando Ernesto Ucker

Dr<sup>a</sup>. Karin Ferretto Santos Collier

Dr. Euler Alves Cardoso

Dr. José Firmino de Oliveira Neto

Dra. Aline Helena da Silva Cruz

Dr<sup>a</sup> Elaine Nicolodi, Brasil

Dr<sup>a</sup> Sandra Maria de Oliveira

Dr<sup>a</sup> Mayara Wesley Da Silva

Dr. André Luiz Silveira

Dr. Célio Antônio de Paula Júnior

Dr<sup>a</sup> Ana Carolina Marques

Me. Tarek Chaher Kalaoun

Ma. Soraya Pedroso Coqueiro

Ma. Ana Paula de Aguiar Fuzo

Ma. Isabelle Rocha Arão

Me. Leandro Vasconcelos Baptista

Me. Dannilo Carvalho Borges

### **AVALIADORES DESTE NÚMERO**

Dr <sup>a</sup> Sandra Maria de Oliveira	UniAraguaia	Goiânia - GO
Dr. José Firmino de Oliveira Neto	UniAraguaia	Goiânia - GO
Dr. André Luiz Silveira	UniAraguaia	Goiânia - GO
Dr <sup>a</sup> . Tatiana Carilly Oliveira Andrade	UniAraguaia	Goiânia - GO
Dr. André Luiz Silveira	UniAraguaia	Goiânia - GO
Ma. Mayline Regina Silva	UniAraguaia	Goiânia - GO
Me. Leandro Vasconcelos Baptista	UniAraguaia	Goiânia - GO
Ma. Ana Paula de Aguiar Fuzo	UniAraguaia	Goiânia - GO

# REVISTA UNIARAGUAIA

---

17

---

nº 2

Mai/Ago

2022

REVISTA UNIARAGUAIA é uma publicação eletrônica quadrimestral da UniAraguaia. Seu objetivo consiste em publicar, mediante avaliação por pares do Conselho editorial ou pareceristas ad hoc, artigos, pontos de vista, resumos, resenhas, ensaios relevantes e resultantes de estudos teóricos e pesquisas nas áreas de Administração, Arquitetura e Urbanismo, Ciências Biológicas, Ciências Contábeis, Design de Moda, Direito, Educação Física, Engenharia Agrônômica, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Estética e Cosmética, Fisioterapia, Gastronomia, Gestão Comercial, Jornalismo, Nutrição, Pedagogia, Publicidade e Propaganda e Segurança no Trabalho, abrangendo temáticas ou linhas de pesquisa multidisciplinares com enfoque direcionado ao aperfeiçoamento da educação, geração de solução para problemas da sociedade, desenvolvimento do senso crítico profissional como fonte de recursos para a construção do conhecimento.

Circulação: a partir de dezembro de 2011

Publicação Eletrônica Gratuita

Acesso em: <https://sipe.uniaraguaia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/index>

Editada em Agosto de 2022. Última edição em Abril de 2022. Publicada em Setembro de 2022.

Esta obra está licenciada com uma Licença *Creative Commons* Atribuição 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

A REVISTA UNIARAGUAIA tem seus artigos catalogados e indexados em:

**Internacional:**

Bielefeld Academic Search Engine (BASE)  
Biola University Library  
Boston University (USA)  
Brandeis University (USA)  
CiteFactor  
CORE - The world's largest collection of open access research papers  
EZB Electronic Journals Library  
IE Library  
Indiana Library WorldCat  
Indiana University East (campuslibrary (USA))  
ISSUU  
IUPUI Libraries  
Journals4Free  
Latindex - México [Sistema Regional de Información em Línea para Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal.  
MIAR (Universitat de Barcelona)  
MIT Libraries  
Northeastern University (USA)  
PKP Index (Public Knowledge Project)  
REDIB  
Roderic Bowen Library and Archives (United Kingdom) -  
Scinapse- Academic Search Engine  
Semantic Scholar  
SHERPA/RoMEO  
The Mount Library  
The Mount Library  
Tilburg University (The Netherlands)  
Tufts University (USA)  
University Of Arizona (USA)  
University of Connecticut (USA)  
University of Skövde Library  
Williams College (USA)  
WZB Berlin Social Science Center  
ZDB Zeitschriften Datenbank

**Nacional:**

Portal de Periódicos CAPES  
DIADORIM [(Diretório de Acesso Aberto de Revistas Científicas Brasileiras  
ibict oasisbr  
R2B - Rede de Revistas Brasileiras  
Rede CARINIANA  
Sumários.org  
LIVRE Revistas de livre acesso  
Google Acadêmico

Ficha Catalográfica

REVISTA UNIARAGUAIA, v. 17 n° 2 (2022) - Goiânia: Editora Centro Universitário Araguaia.

v. 17, n° 2 (Mai./Ago., 2022).

Quadrimestral.

**ISSN (online): 2676-0436**

1. Centro Universitário Araguaia – Periódicos.

Centro Universitário UniAraguaia

Av. T-10, 1047

Bairro Bueno

CEP: 74223-060 Goiânia – GO

Telefone: +55 (62) 3923-5400

<https://sipe.uniaraguaia.edu.br/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA>

**SUMÁRIO**  
*Table of Contents*

**ARTIGOS**  
*Articles*

**ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A DIFUSIVIDADE TÉRMICA E A RESISTÊNCIA À COMPRESSÃO DO CONCRETO A PARTIR DA EQUAÇÃO DO CALOR EM COORDENADAS CILÍNDRICAS**

*Analysis of the relationship between thermal diffusivity and compression resistance of concrete from the heat equation in cylindrical coordinates*

I. E. Rodrigues, J. de S. Sales, M. W. R. Sales, R. B. Rabelo, C. F. de Souza, M. M. Alves.....1-11

**LITERATURA AFRO-BRASILEIRA PARA CRIANÇAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL: TECENDO CAMINHOS PARA (RE)PENSAR A IDENTIDADE ÉTNICO-RACIAIS**

*Afro-brazilian literature for children in early childhood education: weaving ways to think about ethnic-racial identity*

S. M. dos Santos, J. F. de Oliveira-Neto.....12-20

**VULNERABILIDADE DA SOCIAL DA MULHER: O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**

*Vulnerability of women's social: sexual harassment in the workplace*

V. C. dos Santos.....21-33

**ARTE PARA ALUNOS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO ENSINO FUNDAMENTAL: UMA PROPOSTA DE ENSINO INCLUSIVO**

*Art for hearing impaired students in elementary school: a proposal for inclusive education*

A. B. de M. Alves, P. A. da S. Moreira.....34-46

**CONTORNOS DA INTERIORIZAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS EM GOIÁS E SUA RELAÇÃO COM PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**

*Outlines of the interiorization of federal institutes in Goiás and their relationship with the national education plan*

A. D. Rocha Junior, C. A. de Paula Junior.....47-64

**VERIFICAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS UNIDADES EXTINTORAS EM POSTO DE COMBUSTÍVEL NA REGIÃO SUL DO MUNICÍPIO DE APARECIDA DE GOIÂNIA: UM ESTUDO DE CASO**

*Verification of conformity of extinguishing units in a fuel station in the southern region of the Aparecida de Goiânia municipality: a case study*

P. Firmino, I. R. Arão, H. P. dos S. Soares, K. K. de Lima.....65-72

**OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA NA ATENÇÃO PRIMÁRIA A SAÚDE NO BRASIL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

*The challenges of the performance of physical education professionals in primary care health in brazil: a literature review*

W. X. Costa, J. C. M. de Oliveira, C. A. de Paula Júnior, L. R. Bento e Silva.....73-83

**O PAPEL DO CLUSTER E A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM EQUIPE PARA A GERAÇÃO DE RESULTADOS**

*The role of the cluster and the importance of teamwork to generate results*

L. L. C. Silva, K. K. de Lima, R. R. dos Santos Júnior, L. M. dos Santos.....84-90

**OS IMPACTOS DE ORDEM PSICOLÓGICA NO OPERADOR DE TELEMARKETING**

*The psychological impacts on the telemarketing operator*

L. J. P. Carvalho, H. P. dos S. Soares, I. R. Arão.....91-101

**A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA VAREJISTA**

*The importance of leadership: a case study in a retail company*

M. C. B. Domingos, L. F. Rodrigues, P. A. da S. Moreira.....102-113

**ACIDENTES E INCIDENTES COM O USO DE AGROTÓXICOS EM PROPRIEDADE RURAL NO MUNICÍPIO DE RIO VERDE – GO**

*Accidents and incidents with the use of agrochemicals in rural property in the municipality of Rio Verde – GO*

W. D. Oliveira, F. E. Ucker, M. G. da Silva Junior, A. C. Luz.....114-120

# ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE A DIFUSIVIDADE TÉRMICA E A RESISTÊNCIA À COMPRESSÃO DO CONCRETO A PARTIR DA EQUAÇÃO DO CALOR EM COORDENADAS CILÍNDRICAS

Iara Estrela Rodrigues<sup>1</sup>  
José de Souza Sales<sup>2</sup>  
Marcel Willian Reis Sales<sup>3</sup>  
Rafaela Bernardes Rabelo<sup>4</sup>  
Charles França de Souza<sup>5</sup>  
Michell Macedo Alves<sup>6</sup>

## RESUMO

Dentre as características do concreto, a difusividade térmica é uma propriedade que especifica a rapidez com que o calor se propaga em um material. Seu estudo e, conseqüentemente, seu conhecimento é importante para compreender melhor o comportamento do material, a fim de controlar suas propriedades mecânicas. Este controle é importante em grandes fábricas de pré-moldados, por exemplo, onde a cura é realizada termicamente ou mesmo no uso para dimensionamento de grandes peças de concreto sujeitas a variações de temperatura, como longarinas de pontes. Também, a partir de equações analíticas é possível o uso de ensaios não destrutivos, com o uso térmico, para verificar a integridade em peças de concreto em grandes estruturas. Atualmente, o estudo disponível sobre a difusividade térmica do concreto utiliza equações empíricas ao invés de analíticas. Neste trabalho, para determinar a distribuição da temperatura, foram colocados termopares nas posições radiais no corpo de prova de concreto, imerso numa fonte de calor à temperatura constante. Em seguida, resolvendo a equação do calor em coordenadas cilíndricas, sem fonte de calor interno, considerando a propagação do calor radialmente no concreto como um meio isotrópico e homogêneo, obtendo-se uma solução analítica completa, apresentou-se um método para a obtenção da difusividade térmica. Por fim, foi apresentada uma relação entre a difusividade térmica e a resistência característica à compressão do concreto em corpos de prova.

**Palavras chaves:** Difusividade térmica, concreto, equação do calor.

## ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THERMAL DIFFUSIVITY AND COMPRESSION RESISTANCE OF CONCRETE FROM THE HEAT EQUATION IN CYLINDRICAL COORDINATES

### ABSTRACT

Among the concrete characteristics, thermal diffusivity is a property that specifies the rate of heat propagation in a material. The study is significant to better understand the material's behavior, in order to control its mechanical properties. This control is important in large precast concrete factories, where the thermal curing is common or in the design of large concrete structural elements subjected to temperature variation, like bridge girders for example. In addition, the applicability of non-destructive tests is possible when using analytical equations with the aim to verify the structural integrity of concrete elements in large structures. Existing thermal diffusivity researches apply empirical equations instead of the analytical ones. The present study of the thermal diffusivity of concrete uses empirical rather than analytical equations. These equations will be applied to determine the temperature distribution, with thermocouples placed in the radial positions of the concrete test specimen, immersed in a heat source at a constant temperature. A method to obtain the thermal diffusivity is presented by solving the heat equation in cylindrical coordinates, with no internal heat source, and considering

<sup>1</sup> Graduada, Universidade Estadual de Goiás - Campus Central Anápolis (GO) CCET iaraestrela.rodrigues@hotmail.com

<sup>2</sup> Professor, Doutor, Universidade Estadual de Goiás - Campus Central Anápolis (GO) CCET jose.sales@ueg.br

<sup>3</sup> Professor, Doutor, Instituto Federal Goiano – Rio Verde (GO) marcel.sales@ifgoiano.edu.br

<sup>4</sup> Mestranda, Universidade Federal de Goiás – Goiânia (GO) rafaelabernardesrabelo@gmail.com

<sup>5</sup> Mestrando, Instituto Federal Goiano – Rio Verde (GO) charles.sousa@estudante.ifgoiano.edu.br

<sup>6</sup> Professor, Doutor, Instituto Federal Goiano – Rio Verde (GO) michell.macedo@ifgoiano.edu.br

the heat propagation radially in the concrete as an isotropic and homogeneous medium, obtaining a complete analytical solution. Finally, a relation between the thermal diffusivity and the concrete characteristic compressive strength is presented.

**Keywords:** thermal diffusivity, concrete, the heat equation

Recebido em 30 de maio de 2022. Aprovado em 17 de junho de 2022.

## INTRODUÇÃO

O concreto é um material versátil para a construção, e sua história atravessa milhares de anos, provando sua perenidade. Esse material é basicamente uma mistura de cimento, água, brita e areia. Ele se destaca no meio da construção devido a duas propriedades construtivas que consiste na sua resistência à água, sofrendo menor deterioração quando em contato com essa e por sua plasticidade, podendo se moldar em formas inusitadas.

O concreto, como é um material construtivo amplamente disseminado no mundo, cria-se a necessidade de conhecer suas propriedades, incluindo físico-químicas para apresentar precisão, e conseqüente confiabilidade no que diz respeito à resistência, a durabilidade, o bom aspecto e a economia na obtenção do mesmo.

Dentre suas propriedades, uma que é pouco estudada é a difusividade térmica. Atualmente não existem estudos que utilizam equações analíticas para obtenção esta propriedade do concreto.

A difusividade térmica indica como o calor se propaga através de um material, sendo assim importante para se obter o controle térmico a partir de quão rapidamente um corpo se ajusta à temperatura em sua volta. O que permite compreender como alguns parâmetros físico-químicos e a transferência de variações de temperatura no seu interior necessitam de pouca energia térmica para aumentar a temperatura no seu volume.

Essa propriedade está presente em todas as substâncias, mas a partir do trabalho de (Dickerson [11]), esta propriedade tem sido estudada em alimentos, em geral, a partir de dispositivos para a determinação da condutividade térmica nos mesmos.

Alguns materiais possuem uma alta condutividade térmica, portanto alta difusividade térmica, e estes têm mais facilidade de conduzir calor do que outros que possuem uma baixa condutividade térmica. Esta propriedade depende da temperatura e da pureza de cada material.

Há diversas formas de obtenção da difusividade térmica como aquelas baseadas em aproximações analíticas (Baïri [5]), (Silans, [7]), (Erdoğan [12]), soluções numéricas (Carbonera [8]), et al, 2002; GARROTE, et al, 2002) e aplicações de fórmulas diretas, na razão entre a condutividade térmica e o produto da capacidade calorífica e massa específica (Carbonera [8]). Esta propriedade mede a razão entre a capacidade do material em conduzir energia e a sua capacidade de acumular calor, sendo de fundamental importância em um material, como o concreto utilizado na construção civil, já que esta propriedade expressa a capacidade de difusão do calor em todas as direções e indica a facilidade com que o concreto tolera variação da temperatura (ABNT NBR 12818 [4]). Portanto, materiais de baixa difusividade térmica dificultam a transferência de variações de temperatura do exterior para o interior das construções.

As propriedades físico-químicas são importantes nos estudos de sólidos e líquidos que sofrem aquecimento e resfriamentos. E a difusividade térmica é uma dessas propriedades que indica a velocidade com que o calor se propaga através da substância, permitindo conhecer como alguns parâmetros físico-químicos são alterados (Tillmann[21]).

A difusividade térmica  $\alpha$  também é conhecida como a razão entre a condutividade térmica  $K$  e o produto da massa específica  $\rho$  com a capacidade térmica  $C_p$  que mede a razão entre a capacidade da substância conduzir energia e a capacidade de acumular calor, dada por (Özisic, 1990):

$$\alpha = \frac{K}{\rho \cdot C_p} \quad (1)$$

Muitos métodos são classicamente utilizados para determinação da difusividade térmica de substâncias sólidas, líquidas e pastosas, por exemplo, por meio da razão entre condutividade térmica e o produto da massa específica e calor específico reportado no artigo de (Sweat[20]), da fonte de calor secundária de calor, em forma de bastão acoplado a um termopar inserido no sólido e fixado em paralelo a fonte de calor principal (Choi [10]) e de observação da distribuição da temperatura no interior da amostra ou fluido durante o aquecimento ou resfriamento (Ball [7]) e citando ainda o modelo condutivo associado a um algoritmo de otimização, que calcula a soma dos quadrados residuais obtidos da comparação entre os dados experimentais e simulados (Carciofi [9]).

Na literatura, também, aparecem determinação da difusividade térmica de alimentos com soluções analíticas com o uso da equação do calor, por exemplo, no trabalho de (Markowski [14]) e no trabalho de (Oro [16]). A equação da propagação do calor que descreve o fluxo de calor  $U = U(r,z,t)$  numa substância em coordenadas cilíndricas, para uma substância, é dada por (Incropera [13]):

$$\frac{\partial^2 U}{\partial r^2} + \frac{1}{r^2} \cdot \frac{\partial^2 U}{\partial \theta^2} + \frac{1}{r} \cdot \frac{\partial U}{\partial r} + \frac{\partial^2 U}{\partial z^2} + f(r, \theta, z, t) = \frac{1}{\alpha} \cdot \frac{\partial U}{\partial t} \quad (2)$$

Onde o termo  $f(r, \theta, z, t)$  representa a fonte de calor interna. Considerando a substância isotrópica e homogênea, sem fonte interna de calor, e com a propagação do calor ocorrendo radialmente, a Equação (2) torna-se:

$$\frac{\partial^2 U}{\partial r^2} + \frac{1}{r} \cdot \frac{\partial U}{\partial r} = \frac{1}{\alpha} \cdot \frac{\partial U}{\partial t} \quad (3)$$

Usando o método de separação de variáveis  $U(r,t) = R(r)T(t)$  foram obtidas duas equações independentes com a constante de acoplamento  $\lambda$  entre as equações, cuja a solução da equação do calor (Souza e Sales [19]), o que resulta na distribuição da temperatura numa posição  $\mathbf{r}$  no instante  $\mathbf{t}$  dada por:

$$U(r,t) = T_f + 2(T_a - T_f) \sum_{i=0}^{\infty} \left[ \frac{J_0\left(\frac{x_i}{\alpha} r\right)}{x_i J_1(x_i)} e^{-\lambda_i^2 \alpha t} \right] \quad (4)$$

sendo  $T_f$  a temperatura da fonte,  $T_a$  a temperatura ambiente, mesma temperatura da substância no instante inicial,  $a$  o raio do cilindro,  $x_i = \lambda_i a$  as raízes da função de Bessel,  $J_0$  é a função de primeira espécie de índice zero e  $J_1$  a função de Bessel de primeira espécie de índice um.

### *Materiais e programa experimental*

Para aplicação do método, foram construídos artesanalmente corpos de provas de concreto de 100,0 mm de diâmetro e 200,0 mm de altura, obedecendo às normas (ABNT NBR 5738 [1]), (ABNT NBR 5739 [2]) e (ABNT NBR 7680 [3]). Foram medidas as resistências

características do concreto à compressão por meio de um ensaio de compressão conforme a norma (ABNT NBR 5739 [2]), numa máquina de ensaio à compressão axial, que permite a aplicação controlada da força sobre o corpo com uma velocidade de carregamento de  $0,45 \pm 0,15$  MPa/s, sendo cessada quando uma queda de força indica a ruptura. Na tabela 1, apresenta-se os resultados dos ensaios das resistências à compressão axial, ou seja, as resistências à compressão ( $f_{cj}$ ) do concreto em corpos de prova, nos traços com fator água/cimento  $a/c = 0,4$ ;  $a/c = 0,5$  e  $a/c = 0,6$  com 7 dias de cura e 14 dias de cura.

**Tabela 1. Resistência à compressão e difusividade térmica de cada dosagem**

Idade (dias)	Dosagem (a/c)	$f_{cj}$ (MPa)	Difusividade térmica ( $\alpha$ ) ( $10^{-5}$ m <sup>2</sup> /min)
7	0,4	19,77	6,35
	0,5	15,71	5,53
	0,6	9,718	4,74
14	0,4	24,26	5,39
	0,5	17,23	4,86
	0,6	11,67	4,49

Especificamente, o estudo com o respectivo cálculo da difusividade térmica no concreto, é utilizado segundo a norma (ABNT NBR 12818 [4]). Em poucas palavras, um bastão de metal é colocado no centro, com uma temperatura maior que a temperatura inicial do corpo de prova. Depois de um tempo de aproximadamente 30 min, retira-se o bastão, e num processo de resfriamento mede-se as temperaturas, em intervalos de tempo, determinando as variações relativas das temperaturas com as dimensões do corpo, num aparato experimental e nos cálculos descritos pela norma (ABNT NBR 12818 [4]), e obtém-se a difusividade do concreto em um corpo de prova.

Os corpos de provas foram fabricados em três traços de concreto que são misturas de cimento, agregados miúdos (areia), com agregados graúdos (brita) e água em porções exatas, bem definidas e diferentes baseados no fator água/cimento de 0,4; 0,5; 0,6. Na confecção dos concretos em corpo de prova foi utilizado o cimento Portland CP II - 32 - F, a brita 0, a areia média e água, os quais foram analisados inicialmente em duas idades de 7 dias e 14 dias.

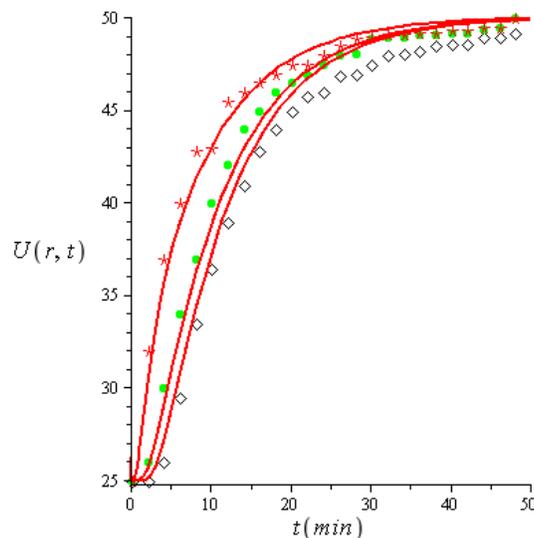
Para as medidas das temperaturas, em intervalo de tempo, os corpos de prova foram perfurados na parte superior, na posição central  $r = 0,0$  mm, na posição  $r = 15,0$  mm e na posição  $r = 30,0$  mm, conforme pode ser visto na Figura 1. Cada furo tinha uma profundidade de 100,0 mm, onde os termopares colados alcançavam a metade da altura do corpo de prova para medidas mais confiáveis. Para dificultar a troca de calor com o meio externo, foi feito um capeamento na superfície superior do corpo que não fica em contato com a água. Quando capeados, com os termopares, em cada furo, o concreto foi colocado num banho, a uma temperatura  $T_f = 50$  °C, e então foram medidas as temperaturas em intervalos de tempo de dois em dois minutos.

Figura 1 – Posição dos termopares no corpo de prova



A Figura 2 mostra a distribuição da temperatura em função do tempo, no concreto em corpo de prova, com curas de 7 dias, para os traços com fator água/cimento  $a/c = 0,4$ ;  $a/c = 0,5$  e  $a/c = 0,6$  nas posições  $r = 0,0$  mm (quadrado),  $r = 15,0$  mm (pontos) e  $r = 30,0$  mm (asteriscos). A curva sólida representa a distribuição da temperatura teórica com o valor médio da difusividade térmica encontrada, como descrita a seguir.

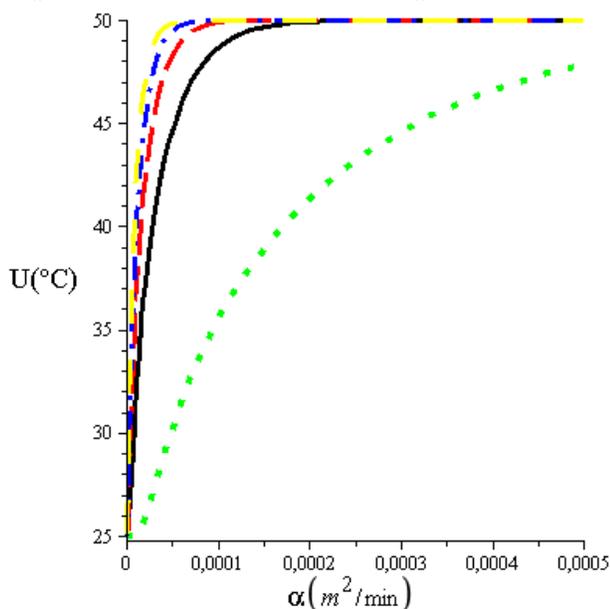
Figura 2 – Distribuição da temperatura em função do tempo para as posições 0,0 (quadrado), 1,5 mm (pontos) e 30 mm (asteriscos). Idade de 14 dias com  $a/c = 0,5$  e  $\alpha = 4,86 \times 10^{-5}$  m<sup>2</sup>/min. A curva sólida é a teórica.



Para encontrar difusividade térmica, com o auxílio da Equação (4), fixou-se a posição  $r = 0,0$  mm, com o raio  $a = 50,0$  mm do concreto em um corpo de prova, com a relação água/cimento  $a/c = 0,4$  no tempo de cura de 7 dias, a uma temperatura da fonte  $T_f = 50$  °C e a temperatura ambiente próxima à  $T_a = 25$  °C. As curvas da distribuição da temperatura  $U$  (°C)

em função da difusividade térmica  $\alpha$ , para o instante  $t = 2,0$  min (pontos),  $t = 12,0$  min (sólida),  $t = 22,0$  min (traço),  $t = 32,0$  min (traço-ponto) e  $t = 42,0$  min (traço-espaço), são mostradas na Figura 3.

Figura 3 – Distribuição da temperatura em função do tempo para as posições 0,0 (quadrado), nos instantes  $t = 20$  min (pontos),  $t = 12$  minutos (sólidos),  $t = 22$  minutos (traços),  $t = 32$  minutos (traço-ponto) e  $t = 42$  minutos (traço-espaço).



Com a temperatura medida de  $25\text{ }^{\circ}\text{C}$ , no instante  $t = 2,0$  min, na curva (ponto) da Figura 3, encontrou-se a difusividade térmica do concreto de aproximadamente  $1,93 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$ , no instante  $t = 12,0$  min (sólida) com a temperatura medida de  $39\text{ }^{\circ}\text{C}$  encontrou-se a difusividade térmica do concreto de aproximadamente  $4,58 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$ , no instante  $t = 22,0$  min (traço) com a temperatura medida de  $46\text{ }^{\circ}\text{C}$  encontrou-se a difusividade térmica do concreto de aproximadamente  $4,43 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$ , no instante  $t = 32,0$  min (traço-ponto) encontrou-se a difusividade térmica do concreto de aproximadamente  $3,99 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$  e no instante  $t = 42,0$  min (traço-espaço) encontrou-se a difusividade térmica do concreto de aproximadamente  $3,69 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$  na mesma posição  $r = 0,0$  mm com  $a/c = 0,4$ .

O processo foi repetido com a relação água/cimento  $a/c = 0,4$  na posição  $r = 15,0$  mm e na posição  $r = 30,0$  mm. Dessa forma, encontrou-se a difusividade térmica média  $\alpha = 6,35 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$ , como pode ser visto resumidamente na tabela 1.

Como o comportamento da distribuição da temperatura  $U$  ( $^{\circ}\text{C}$ ) em função da difusividade térmica  $\alpha$  é exatamente o mesmo, as curvas das distribuições das temperaturas  $U$  ( $^{\circ}\text{C}$ ) em função da difusividade térmica  $\alpha$  tanto para a relação água/cimento  $a/c = 0,5$  e  $a/c = 0,6$  no tempo de cura de 7 dias quanto para 14 dias, não foram mostradas.

Utilizando-se do mesmo procedimento anterior, encontrou-se a difusividade térmica média para a relação água/cimento  $a/c = 0,5$  e  $a/c = 0,6$  no tempo de cura de 7 dias e a difusividade térmica média para as mesmas relações água/cimento no tempo de cura de 14 dias, mostradas na tabela 1.

Segundo a Bureau of Reclamation [6] a faixa de valores da difusividade térmica compreende de  $5,83 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$  a  $8,33 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$  para o concreto comum e para (Neville [15]) está entre  $3,33 \times 10^{-5}\text{ m}^2/\text{min}$  a  $1,0 \times 10^{-4}\text{ m}^2/\text{min}$ .

De posse da difusividade térmica média ( $\alpha$ ) do concreto em corpo de prova, nas respectivas relações água/cimento e das resistências características à compressão a j dias ( $f_{cj}$ ), idealizou-se o gráfico da difusividade térmica média em função do  $f_{cj}$  do concreto em corpo de prova para 7 dias e 14 dias de cura, com as relações água /cimento de 0,4; 0,5 e 0,6, como podem ser vistas nas Figura 4 e Figura 5.

Figura 4 – Difusividade térmica média  $\alpha$  em função da resistência à compressão ( $f_{cj}$ ) do corpo de prova do concreto para 7 dias de cura e relação água/cimento de 0,4, 0,5 e 0,6.

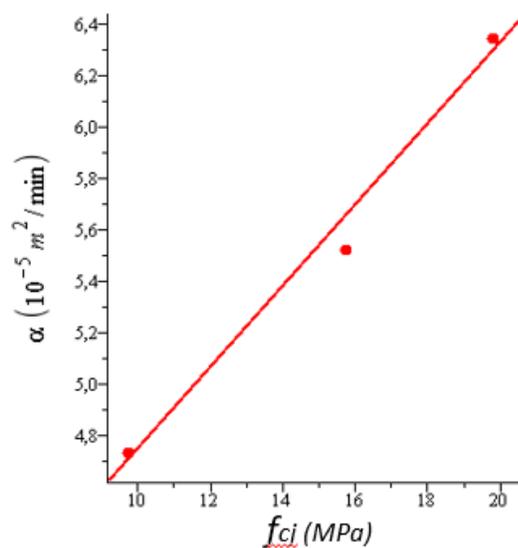
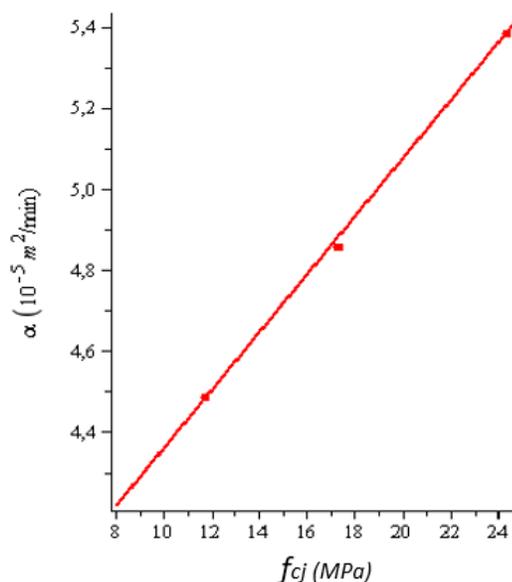


Figura 5 – Difusividade térmica média  $\alpha$  em função da resistência à compressão ( $f_{cj}$ ) do corpo de prova do concreto para 14 dias de cura e relação água/cimento de 0,4, 0,5 e 0,6.



## RESULTADOS E DISCUSSÕES

A resistência característica à compressão do concreto em corpo de prova diminui com o aumento do fator água/cimento, tanto com 7 dias de cura, quanto com 14 dias de cura do mesmo.

A temperatura em todos os corpos de prova de concreto, como esperado, o ponto na posição 0,0 mm (centro) leva mais tempo, em relação aos outros pontos, para atingir o equilíbrio térmico com um aumento gradativo da distribuição da temperatura, ou seja, um aumento bem distribuído.

A temperatura, do concreto em corpo de prova, aumenta mais rapidamente, ou seja, alcança o equilíbrio térmico em cada ponto considerado com as diminuições das relações água cimento.

Como esperado, a difusividade térmica do concreto é menor que, por exemplo, a difusividade térmica do cobre, dada por  $\alpha = 1153 \times 10^{-7} \text{ m}^2/\text{min}$ , uma vez que o cobre é um melhor condutor de calor que o concreto.

Observou-se também, que a difusividade térmica do corpo de prova aumenta com a diminuição do fator água/cimento  $a/c$ , isto devido ao fato de que a água tem alta capacidade térmica. E, nas relações da difusividade térmica média e a resistência característica do concreto em corpo de prova a difusividade térmica aumenta linearmente com o aumento da resistência característica à compressão do concreto no corpo de prova, tanto para o tempo de cura de 7 dias quanto para o tempo de cura de 14 dias.

Também, sabe-se da literatura que quanto menor a relação água cimento menor a quantidade de poros. Isso quer dizer que o material se torna mais consistente e com menos vazios. menos vazios significa melhor transmissão de calor no domínio.

A partir dos dados da tabela 1, com o uso dos Métodos dos Mínimos Quadrados (Spiegel [18]), encontrou-se a seguinte relação linear:

$$\alpha = 1,579.10^{-6} f_{cj} + 3,169.10^{-5} \quad (4)$$

para o tempo de cura de 7 dias, e

$$\alpha = 7,168.10^{-6} f_{cj} + 3,643.10^{-5} \quad (5)$$

para o tempo de cura de 14 dias do concreto em corpo de prova.

## CONCLUSÃO

Medindo a temperatura em um dado instante, numa determinada posição radial dos pequenos volumes cilíndricos de concretos colocados num banho, com termopares, e ensaiando os corpos de prova em uma máquina de compressão axial, encontrou-se a distribuição da temperatura para diversos traços do concreto a resistência mecânica do mesmo. Com a diminuição da relação água/cimento, há um aumento da temperatura mais rapidamente, assim com consumo maior de cimento, maior será a elevação adiabática de temperatura do concreto, porém nesta faixa de medida a resistência mecânica aumenta.

Observando a distribuição de temperatura no ponto central 0,0 mm no concreto em corpo de prova notou-se que os corpos de prova com 14 dias de cura atingem mais rapidamente o seu equilíbrio térmico em relação aos corpos de 7 dias de cura. Isto acontece devido a menor presença de água em um corpo de 14 dias de cura, já que possui mais dias de vida. Esta rapidez em atingir o equilíbrio térmico é nitidamente observada na definição de difusividade térmica, que mostra que quanto maior o volume de água maior a capacidade térmica.

A redução da quantidade de água também é um fator importante pois menores relações água/cimento significam menores quantidades de poros, o que faz com que a transmissão de calor seja maior. Isso quer dizer que concretos com maior resistência à compressão geram maior transmissão de calor. Isso é importante quando o assunto é conforto térmico de um ambiente. Além, de análises mecânicas de variação de temperatura em uma estrutura.

Quanto ao método utilizado para encontrar a difusividade térmica tem-se uma grande vantagem devido a sua simplicidade de realização experimental e fácil encontro da difusividade térmica média diretamente no gráfico da temperatura em função da difusividade

térmica. Os valores encontrados da difusividade térmica média do concreto em corpo de prova são menores do que a difusividade térmica do cobre, como esperado, pois se considerada a mesma área e a mesma espessura, uma parede de concreto aquecido, esta se aquecerá mais lentamente do que o cobre nas mesmas condições.

O aumento linear da difusividade térmica proporcional ao aumento da resistência característica à compressão do concreto tanto para o tempo de 7 dias de cura quanto para 14 dias de cura, no intervalo estudado, ocorre devido a diminuição do volume de água o que resulta no aumento da resistência característica à compressão do concreto e no aumento da sua difusividade térmica.

## REFERÊNCIAS

- [1] ABNT: ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR5738** / 2015. Concreto - Procedimento para moldagem e cura de corpos-de-prova.
- [2] ABNT: \_\_\_\_\_.**NBR5739** / 2007. Ensaio de compressão de corpo de prova cilíndrico.
- [3] ABNT: \_\_\_\_\_.**NBR7680** / 2015. Concreto – Extração, preparo, ensaio e análise de testemunhos de estruturas de concreto. Parte 1: Resistência à compressão axial.
- [4] ABNT: \_\_\_\_\_.**NBR12818** // 2012. Método de ensaio para determinação da difusividade térmica do concreto saturado em água.
- [5] BAÏRI, A; GÁRCIA DE MARÍA, J.M.; LARAQI, N. Computational Materials Science. 38, 2007, 838.
- [6] BUREAU OF RECLAMATION. **Cement and Concrete Investigations**: Boulder Canyon Project Final Reports. Part. 7..*Bulletin n 1* , 1940.
- [7] BALL, C. O. OLSON, F. C. W. Sterilization in food technology. Theory, Practice and Calculation., Mc Graw Hill Book Co., New York, 1957.
- [8] CARBONERA, L. et al. **Determinação experimental da difusividade térmica de uma massa de tomate comercial. Brazilian Journal of Food Technology**, v.06, n.2, p. 285 - 90, 2003.
- [10] CHOI, Y.; OKOS, M. R. **The thermal properties of liquid foods-review.II**.Paper N.83-6516, 1983b.In Proceedings of the Winter Meeting of the American Society of Agricultural Engineers. Chicago.
- [11] DICKERSON, R.W. Food Technology. 5, 1965, 198.
- [12] ERDOĞDU, F. Journal of Food Engineering. 68, 2005, 233.
- [13] INCROPERA F. P. e WITT D. P.; Fundamentos da Transferência de Calor e de Massa; Rio de Janeiro; Guanabara Koogan, 1992.
- [14] MARKOWSKI, M.; BIALOBRZEWSKI, I.; CIERACHB M.; Paulo A., of Food Engineering 65, 591–598, (2004)
- [15] NEVILLE, A. M.. **Propriedades do Concreto**. 5 Ed. Bookman, 2015.
- [16] ORO, A. C. P., BORGES B. S., IGREJA, G., MOREIRA, M. F. P. Analise da Influencia da temperatura e da umidade na difusividade térmica efetiva da soja, In Anais do XVIII EAIC, Londrina-Pr, 2009.

- [17] SILANS, A.L.; DA SILVA, F.M.; BARBOSA, F.A.R. R.Bras. Ci. Solo, 30, 2006, 41.
- [18] SPIEGEL, M. R., Estatística. Tradução e revisão técnica: Pedro Consetino.3° Ed. São Paulo: Makroc Books, 1993.
- [19] SOUZA, M. Sales, J. S. ,Aplicação da equação do calor – Cálculo da difusividade térmica.**Revista de processosquímico.**, v.9, p.27 - 31, 2015.
- [20] SWEAT, V. E. Experimental values of thermal conductivities of selected fruits and vegetables. JournalofFood Science, Chicago, n.39, p.1081-3, 1974.
- [21] TILLMANN, A. R.; GHIMARÃES, G.; SILVA, S. M. M. L.; Determinação simultânea da condutividade térmica e da difusividade térmica variando com a temperatura. In: 15° POSMEC – Simpósio do Programa de Pós-Graduação em Engenharia Mecânica, MG: FEMEC, 2005.

# LITERATURA AFRO-BRASILEIRA PARA CRIANÇAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL: TECENDO CAMINHOS PARA (RE)PENSAR A IDENTIDADE ÉTNICO-RACIAIS

Suelane Madalena dos Santos<sup>1</sup>  
José Firmino de Oliveira Neto<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho objetiva (re)pensar criticamente o papel da literatura afro-brasileira no contexto da Educação Infantil (EI). Assim, desenvolvemos um trabalho de natureza qualitativa, mediante um estudo bibliográfico, quer seja um exercício de reflexão crítica acerca da temática de estudo a partir do enlace de ponderações de autores do campo da EI e da Literatura Infantil. A literatura tem um papel primordial na (re)construção psicossocial da criança, posto que retrata a realidade social e a diversidade cultural de um povo, através dela as crianças podem descobrir novos horizontes e maneiras de ser-estar no mundo. Portanto, empreendemos reflexões relevantes que favorecem o combate ao preconceito e corroboram para a construção da identidade da criança negra, por meio da análise do livro infantil “Princesa Arabela Mimada, que só ela!”. As histórias infantis podem revelar descobertas fundamentais pouco conhecidas como as princesas negras. Dessa maneira, a literatura afro-brasileira tem importância significativa para a EI, etapa que abrange crianças de 0 a 6 anos de idade, sendo primordial na construção e no desenvolvimento da identidade pessoal da criança negra e não negra.

**Palavras-chave:** Literatura Infantil, Literatura Afro-brasileira, Educação Infantil.

## AFRO-BRAZILIAN LITERATURE FOR CHILDREN IN EARLY CHILDHOOD EDUCATION: WEAVING WAYS TO THINK ABOUT ETHNIC-RACIAL IDENTITY

## ABSTRACT

The present work aims to critically think the role of Afro-Brazilian literature in the context of early childhood education (IS). Thus, we have developed a qualitative work, through a bibliographic study, whether it is an exercise of critical reflection on the theme of study from the link of considerations of authors of the field of IS and children's literature. Literature plays a primordial role in the (re) psychosocial construction of the child, since it portrays the social reality and cultural diversity of a people, through it children can discover new horizons and ways of being-being in the world. Therefore, we undertake relevant reflections that favor the fight against prejudice and corroborate the construction of the identity of the black child, through the analysis of the children's book “Princess Arabela spoiled, that only her!”. Children's stories can reveal fundamental discoveries little known as black princesses. In this way, Afro-Brazilian literature is significant for IS, a stage that covers children from 0 to 6 years old, being paramount in the construction and development of the personal identity of the black and not black child.

**Keywords:** Children's Literature, Afro-Brazilian Literature, Early Childhood Education.

Recebido em 06 de junho de 2022. Aprovado em 23 de junho de 2022.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do curso de pedagogia– Centro Universitário Araguaia. E-mail: [suelaneanjo2015@gmail.com](mailto:suelaneanjo2015@gmail.com)

<sup>2</sup> Professor doutor do curso de pedagogia – Centro Universitário Araguaia. E-mail: [jose.neto@uniaraguaia.edu.br](mailto:jose.neto@uniaraguaia.edu.br)

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva (re)pensar criticamente o papel da literatura afro-brasileira no contexto da Educação Infantil (EI). Assim, desenvolvemos um trabalho de natureza qualitativa, mediante um estudo bibliográfico, quer seja um exercício de reflexão crítica acerca da temática de estudo a partir do enlace de ponderações de autores do campo da EI e da Literatura Infantil.

A EI configura-se como a primeira fase da educação básica, abarcando crianças de 0 a 6 anos de idade, nesse sentido configura-se como uma etapa essencial no desenvolvimento da vida humana. Segundo a Lei 9394/96 a EI está organizada da seguinte forma:

Art. 30. A educação infantil será oferecida em: I – creches, ou entidades equivalentes, para crianças de até três anos de idade; II – pré-escolas, para crianças de quatro a seis anos de idade. Art. 31. Na educação infantil a avaliação far-se-á mediante acompanhamento e registro do seu desenvolvimento, sem o objetivo de promoção, mesmo para o acesso ao ensino (BRASIL, 1996, p.10-11)

Segundo Albuquerque *et al.* (2019), a infância é a primeira etapa da vida humana, momento onde o ser humano se apropria de tudo a sua volta, construindo sua identidade e personalidade por meio da apropriação do contexto social. Incluída nesse período importante a criança, se constitui personagem de observação, aprendizagem e informação criando sua história. Dessa maneira, as Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Infantil, Resolução nº 05 de 17 de dezembro de 2009, apresentam as crianças como:

Sujeitos históricos e de direitos, nas interações relações e práticas cotidianas que vivencia, constrói sua identidade pessoal e coletiva, brinca imagina, fantasia, deseja, aprende, observa, experimenta, narra, questiona e constrói sentidos a natureza e a sociedade, produzindo cultura (BRASIL, 2010, p.12).

Podemos dizer que a criança é um ser em constante desenvolvimento e está sempre em construção desde sua característica física, emocional e social. Portanto, precisamos ter um olhar diferente da para tal desenvolvimento na sociedade a qual pertence (ALBUQUERQUE *et al.*, 2019).

De acordo com a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) de 2017 as instituições de ensino que ofertam a EI devem priorizar alguns aspectos básicos para promover a aprendizagem, tais como: conviver, brincar, participar, explorar, expressar e conhecerem seus direitos que perpassa a infraestrutura dos Centros de Educação Infantil (CEI), deve ainda oferecer salas de aula amplas e climatizadas, bem como cadeiras, mesas, banheiros, armários e bebedouros adequados as suas necessidades para que as mesmas tenham autonomia para pegar um brinquedo do seu interesse, pegar uma garrafinha com água, acender e apagar a luz sem a necessidade do assistencialismo do professor a todo momento. Assim, a criança aprende a ter mais confiança em si mesmo e percebe que é capaz de resolver sozinhas suas dificuldades básicas, como a de pegar o seu próprio brinquedo, isso é ter sua própria autonomia dentro do espaço da sala de aula (CARVALHO; RUBIANO, 2017).

Os profissionais que atuam na EI devem promover as crianças aulas dinâmicas e criativas dentro e fora do espaço físico da instituição.

É de fundamental importância a presença de elementos naturais dentro dos interiores, tais como janelas que permitam iluminação natural e a entrada de

sol, a visão do céu, das árvores e passarinhos, a presença de vasos com plantas e flores (CARVALHO; RUBIANO, 2017, p.121).

Educadores que trabalham com essa faixa etária, precisam de uma formação sólida, ter senso crítico reflexivo, repertório teórico prático, no entanto ele precisa conhecer os processos da infância, funções sócias e políticas educativas das instituições de ensino infantil (CARVALHO, RUBIANO, 2017).

Nessa etapa da infância destacamos a importância da literatura para a construção da identidade das crianças como sujeitos de direitos. Nesse viés, cabe entendermos o que seja a literatura.

Segundo Santos (2013), a palavra literatura originou-se do latim

“Litterae que significa letras, pode ser compreendida como ‘ arte de compor obras literárias; carreiras de letras; conjunto de trabalho literários de um país ou de uma época; os homens de letras’”. logo, pode-se perceber que a definição de literatura está ligada à concepção estética, onde a proposta inicial é possibilitar uma sensação de prazer e emoção ao receptor (SANTOS, 2013, p.2).

A literatura brasileira só se consolidou de fato no Brasil em meados do século XIX. Até então as narrativas eram manifestações isoladas isso porque não havia uma interação do escritor com o público, muitas obras literárias escritas no século XVI só foram conhecidas no século XIX e XX, ações como o nativismo, romantismo, indianismo colaboraram para desenvolver alicerces na concepção de nacionalismo.

Assim, cria-se um vínculo obrigatório entre processo literário e nação com o intuito de ajudar no desenvolvimento do pensamento social absorve no primeiro momento as tendências da ficção do que os realistas (SANTOS, 2013) conclui a literatura como sendo.

[...], sobretudo um discurso válido, pois com o auxílio da história, é responsável por retratar a interpretação de um ambiente social que pode resistir ao tempo, possibilitando a construção de representações referentes a uma realidade (SANTOS, 2013, p.4).

Com o auxílio da história é possível interpretar e vivenciar a realidade brasileira referente à construção de identidade de negros e índios, bem como tornar visível a desigualdade de oportunidades para esses grupos. Por meio dessas histórias podemos compreender a discriminação social sofrida por eles, segundo a literatura essa desigualdade ocorre devida a consequências relacionadas com a mestiçagem desde a época da colonização.

Para eliminar os estigmas do preconceito na nossa literatura o livro “Casa Grande e Senzala” de Gilberto Freire lançado em 1933 transcreve as contribuições dos negros, indígenas, português e africanos no desenvolvimento do brasileiro, chamando assim de democracia racial, o autor relata a força dos escravos, habilidades, técnicas e sua resistência física, afirma o ar de superioridade do índio em relação ao branco e da credibilidade ao patriarca nordestino como contribuinte no processo de civilização do país. (SANTOS, 2013).

O Brasil passou por transformações na economia, na política, na cultura, mais era carente no ensino, esse praticamente não existia. Houve várias tentativas na criação de cursos, academias e escolas, mas não tivemos bons resultados, a educação passa ser um tema preocupante. Foi nesse momento de transformações que o sistema educacional passou por reformas, então foi agregado ao sistema escolar a literatura para crianças e jovens. Então, firma-

se o aumento de traduções e adaptações de livros, o objetivo aqui era ter uma valorização da literatura nacional. Esse panorama educacional Brasileiro começa a mudar a partir dos anos 1970, com um conjunto de ideias considerando um novo sistema educativo (OLIVEIRA, SANTOS, 2012)

São eles: o nacionalismo: preocupação em incentivar o patriotismo e o amor pela terra; o intelectualismo; valorização do estudo e do livro; o tradicionalismo cultural; valorização dos grandes autores e obras do passado; moralismo; e regionalismo: exigia da honestidade, caráter, fraternidade dentro dos preceitos cristãos (OLIVEIRA; SANTOS, 2012 p.2).

Oliveira e Santos (2012) apontam alguns autores do século XIX e XX que foram importantes para efetivar o ensino no Brasil. A começar por Antônio Marques Rodrigues, que publicou O Livro do Povo em 1861 que repercutiu muito na área da educação, o autor se preocupava com a Educação Infantil e ensino primário, o autor distribuía livros gratuitos pelas escolas do norte e nordeste com o intuito de que as pessoas tivessem conhecimento sobre algumas literaturas, tivemos também Abílio César Borges, um médico que abandonou a profissão inicial e tornou-se professor, seus livros eram escritos para crianças, ele também fez adaptações de livros europeus o autor representa um marco na literatura brasileira revelou-se como um verdadeiro professor.

No contexto brasileiro quem também participou dessa luta pelo ensino brasileiro, foram Joaquim José de Meneses Vieira, Hilário Ribeiro de Andrade e Silva, também tivemos a participação belíssima da escritora Júlia Lopes com seus contos infantis em 1886. Esses são apenas alguns dos muitos autores dessa época que contribuíram significativamente para a literatura brasileira.

Esses escritores e educadores dos séculos anteriores fizeram o que lhes cabiam. Agora, século XXI, os novos devem lutar, escrever, e fazer uma literatura e um ensino para permear nos séculos seguintes (OLIVEIRA; SANTOS, 2012, p.4).

Falando em literatura não podemos esquecer daquele que era visto como o mestre da literatura infantil José Bento Monteiro Lobato, nascido em Taubaté (SP) sua primeira publicação foi para o jornal “O Estado de São Paulo”. Lobato começou a escrever artigos e crônica ainda na adolescência era um admirador da literatura, lutou para conquistar e renovar a Literatura Brasileira Nacional tanto no sentido real quanto o da linguagem, e no campo político e econômico, dedicou sua vida a Literatura Infantil, publicou vários livros que marcaram a infância de muitas gerações um dos que mais se destacaram: “Reinações de Narizinho (1922), O Saci (1921), O Marquês de Rabicó(1922), O Pica Pau Amarelo(1939)” (OLIVEIRA; SANTOS, 2012).

O autor criou o Sítio do Pica Pau Amarelo lugar onde se passa a maioria de suas histórias, o sítio fica no interior do Brasil, marcou a memória de muitas crianças que durante suas leituras viajaram até ele, lugar onde moravam Dona Benta, Narizinho, Pedrinho e Tia Nastácia dentre outros personagens. Monteiro Lobato grande intelectual da época empenhado com o nacionalismo, comprometido com o povo brasileiro e em renovar a literatura Infantil foi um grande marco da Literatura Brasileira (OLIVEIRA, SANTOS, 2012)

Seguindo por esse caminho Oliveira e Santos (2013) destacam três tendências que representam a Literatura Infantil:

A literatura realista expressa o real e tem como objetivo testemunhar o mundo cotidiano, familiar e atual: informar sobre costumes, hábitos ou tradições populares; preparam psicologicamente os pequenos leitores para enfrentarem as dores e sofrimentos da vida. A literatura fantástica apresenta o mundo maravilhoso criado pela imaginação, em que o lúdico prevalece. Literatura híbrida parte do real e introduz nele o imaginário (2013, p.8).

É importante entender que a Literatura Infantil, como o próprio nome reitera, é uma leitura destinada ao público infantil, que desenvolve nos pequenos a fantasia, o imaginário, trabalha a arte da escrita e da linguagem. Há várias formas de trabalhar a Literatura Infantil uma delas é o teatro, dramatizações, encenações, filmes, o jeito mais comum de todos segundo os autores é o contar histórias. Mas, engana-se quem pensa que “contar histórias” é simples, não se deve contar de um jeito qualquer, assim, não despertará interesse algum nas crianças, por isso a primeira coisa a se fazer é escolher o livro, esse momento é precioso o professor deve ter um olhar especial para escolher a obra que se encaixe com a realidade da criança é necessário atentara sua faixa etária, o livro deve trazer elementos que desperte na criança curiosidade e a envolva de forma prazerosa, é essencial a leitura previa da obra pelo professor (OLIVEIRA; SANTOS,2012).

As histórias infantis não servem apenas para distrair ou fazer uma criança dormir; elas carregam muito mais conhecimento do que se imagina, estando aí presentes o conhecimento da leitura e da escrita (OLIVEIRA; SANTOS, 2013, p.11).

Neste trabalho compreendemos a importância da Literatura Infantil afro-brasileira. Os personagens negros começam a aparecer no final da década de 20, início da década de 30 do século XX até então, quem predominava era os protagonistas brancos, as histórias infantis desse período retratavam os negros e sua cultura de maneira negativa, os livros apresentavam ao leitor a imagem do negro analfabeto, inferior e sem educação, autores dessa época descreviam as mulheres e homens negros como: preguiçosos, violentos, malandros,feiticeiros e feios (MARIOSA; REIS, 2009).

No século XXI muitas questões foram (re)significadas, assim os textos direcionados para o público infanto-juvenil trabalhados nas escolas buscam combater o preconceito em relação ao negro e sua cultura. As obras mostram o cotidiano e o enfrentamento do racismo de maneira que contribuiu com a valorização de sua identidade e suas tradições africanas. Para Mariosa e Reis (2009) as tradições africanas ou afro-brasileiras são importantes e significativa para a preservação da memória e tradição de seu povo, outro ponto relevante a ser mencionada na literatura afro-brasileira é sobre a religiosidade, não dá para falar sobre essa cultura sem abordar a tradição mitológica,muitas pessoas associam as práticas religiosas de matriz africana ao mal.

Esse equívoco faz com que a própria população negra afaste se de sua cultura, isso ocorre por falta de conhecimento, por isso esse tema deve ser trabalhado dentro das escolas através das histórias infantis. Insere no currículo a obrigatoriedade do ensino dessa cultura em sala de aula na tentativa de contribuir valores para o desenvolvimento do Brasil e desconstruir preconceitos sobre essa população que contribuiu para o desenvolvimento do mesmo, a Lei 10.639/03 (BRASIL, 2003)ressalta a importância de se trabalhar essa temática dentro das instituições de Educação Infantil, pois, consolida-se uma vertente necessária capaz de construir mecanismos na desconstrução de estereótipos e preconceitos no ambiente escolar.

Mesmo com a obrigatoriedade do ensino desse tema nas escolas ainda é notória a precarização dos conteúdos didáticos em relação ao assunto vemos também o despreparo dos profissionais sobre a prática, ampliar as discussões a respeito de essa tese mobilizar a

comunidade escolar contribui positivamente no combate ao preconceito (SILVA; SANTOS, 2020).

### A Importância da Literatura no Desenvolvimento Integral da Criança: Qual o Papel da Literatura Afrodescendente?

A diversidade cultural é o retrato do Brasil, o que se pode afirmar ser um privilégio em função da riqueza que se instalou na dinâmica vivencial do país, considerando-se que unem-se os conhecimentos oriundos de três povos para a formação de um, isto é, a cultura européia, a africana e a indígena, cuja mistura resultou em um povo alegre, bonito e com uma riqueza incrível no que tange a culinária, a dança, a moda, a linguagem e outros (BORGES, 2010).

Segundo Ramos (2013), a função das obras literárias é variada, a citar, a de promover a construção do homem na condição de sujeito e cidadão por gerar inspiração, deixar fluir a imaginação, proporcionar conhecimentos, viajar no tempo e no espaço, enfim, se encantar para tornar a vida melhor. Tais obras têm o poder de fazer com que o leitor se municie de novos conhecimentos, exercitar a mente e a sensibilidade.

Ainda de acordo com Ramos (2013), a literatura tem como função de retratar realidades, ou seja, a sociedade, o homem e as suas ações, de modo a provocar reações específicas no leitor, como emoção e reflexão, além de ampliar seu conhecimento de mundo. E ainda, a arte escrita, que é um ofício do ser humano que se relaciona com as letras, tanto na prosa como no verso, se encontra relacionada a certa função social e também cultural.

A educação é um processo que concorre para a formação intelectual do ser humano em todos os seus aspectos com a intenção de formar uma visão democrática de sociedade contemplando alguns aspectos (religião, cor, cultura, etnia, gastronomia etc.), (MARIOSIA; REIS, 2011).

Os livros e histórias têm concorrido para que as crianças formem uma imagem de que o padrão de belo e de vencedores são os brancos, pois tais livros ou contos não fazem referências a indivíduos miscigenados. Vale frisar que essa miscigenação seguiu pela direção da segregação, com a cultura européia sobrepondo-se às outras, para prejuízo de toda uma nação, predominando a discriminação dos povos afrodescendentes e indígenas devido valorizar o padrão estético e cultural do branco europeu.

De acordo com Silva e Santos (2020), após desenvolverem uma pesquisa em um centro de Educação Infantil na cidade de São Paulo, constataram que o trabalho da literatura e das relações étnicas raciais é muito valorizado nestes centros educacionais, porém, apontam que professores revelaram que a diversidade cultural não é trabalhada da maneira correta ou com imparcialidade, ou seja, é ainda muito pouco considerada, o que está imbricado a formação docente desses profissionais, que pouco ou nada, privilegiam essas discussões.

Albuquerque (2017) revela que a literatura na Educação Infantil é essencial para o desenvolvimento cognitivo, como para o imaginário de cada criança. Este despertar nos primeiros anos é fundamental para a construção social da criança. Os contos de histórias com base na literatura afrodescendente se apresentam como elementodeterminantes para a desconstrução do preconceito e racismo nas crianças da Educação Infantil, ao passar a sensação a elas ao desvendar o desconhecido e respeito a diversidade de sujeitos, culturas para em seguida inserir conhecimentos que possam promover a construção de identidade.

A literatura oferece as condições para que o leitor amplie o seu vocabulário, compreensão do mundo a sua volta e desenvolvam o senso crítico. Podemos ainda referendar que possibilita que o indivíduo abandone uma condição de sujeito passivo para sujeito ativo da história (da sua história), ou seja, atuando com autonomia diante da realidade social, em condições de ser agente de transformação.

Segundo Oswald (2007) educar com a literatura implica em convocar a escola para abrir espaços para que a leitura possa ser reescrita como prática da liberdade. Para Coelho (2008), os leitores constroem significação sobre o que ouvem ou leem a partir da utilização dos conhecimentos prévios, realizando inferências ou contextualizando, com base em imagens que se encontram relacionadas às suas próprias experiências e intercâmbios humanos, e formando significados a partir do momento em que interagem com outras crianças e adultos.

Sendo assim, é necessário discutir esta temática propondo clareza. As aulas de História, Geografia, Português, Matemática, Ciências e outras, utilizando os temas transversais<sup>3</sup> e a interdisciplinaridade<sup>4</sup> concorre para dar a devida explicação de como se iniciou este racismo estrutural e provar que é pura questão de ignorância, ou seja, que o racista é atrasado, é ignorante, pois tem a capacidade de promover o mal ao outro ser humano por uma questão de herança cultural, enfim, incompreensão em relação ao estágio de desenvolvimento da raça humana, essa discursão é fundamental para as crianças entendam que hoje na atualidade o racismo é considerado crime inafiançável e imprescritível por isso, devemos respeitar a todos independente de cor e religião.

### Princesa Arabela, Mimada que Só Ela! – Possibilidades na Educação Infantil

O livro infantil “Princesa Arabela, Mimada Que Só Ela”, escrito e ilustrado pela autora Mylo Freeman com tradução de Ruth Salles, foi publicado no ano de 2008 como parte da coleção Giramundo da editora Ática. Acerca da autora elucidamos que Freeman nasceu em 1959 cresceu em Haia litoral da Holanda, uma cidade habitada por cerca de 500 mil habitantes, atualmente reside na cidade de Amsterdã, sendo a escritora e ilustradora, uma mulher de cabelos cacheados e de pele escura.

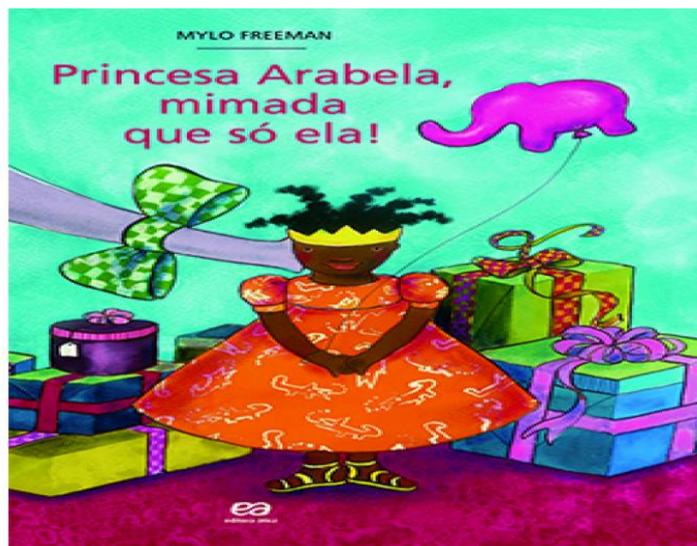
É escritora desde o ano de 1993 e possui mais de 50 livros publicados e ilustrados. *Princesa Arabela, Mimada Que Só Ela!* é um dos livros mais conhecidos da escritora, e foi publicado em vários países como: Holanda, Reino Unido e Nigéria, após este exemplar a autora desenvolveu uma série de livros sobre a princesa africana, na qual, podemos encontrar: Princesa Arabela Vai à escola, Princesa Arabela Mistura Cores, princesa Arabela e os Santos. Mylo Freeman além de escritora também ministra palestras, oficinas e faz apresentações musicais de seus livros.

Nesse sentido, realizamos com o auxílio de Lima (2018), a análise da obra como possibilidade de (re)pensar a inserção de reflexões sobre africanidades no contexto da Educação Infantil. Inicialmente, ponderamos que a obra selecionada mostra-se atrativa para os leitores desde sua capa (Figura 1), a qual está ilustrada com cores fortes e atraentes, traços expressivos, bem como o espaçamento entre linhas, a impressão é feita em papel fotográfico que deixa as ilustrações mais brilhantes e bonitas (LIMA; 2018).

---

<sup>3</sup> Os temas transversais são constituídos pelos Parâmetros Curriculares Nacionais (PCN’S) e compreendem algumas áreas: Ética, Orientação Sexual, Saúde, Meio Ambiente, Trabalho, Consumo, Pluralidade e Cultura.

<sup>4</sup> É um conceito que busca a intersecção entre conteúdos de duas ou mais disciplinas para permitir que o aluno elabore uma visão mais ampla a respeito dessas temáticas.



**Figura 1:** Livro Princesa Arabela, mimada que só ela, 1º edição de 2008.

O livro apresenta a história de uma princesinha negra chamada Arabela que era muito mimada pelos pais. A princesinha e seus pais (rei e rainha) moravam em um lindo palácio. Era aniversário da princesa e a rainha e o rei perguntaram a Arabela o que ela gostaria de ganhar de presente, pois não sabiam mais o que dar a menina, então ela respondeu aos pais que queria algo diferente, um elefante de verdade, o que logo assustou a rainha que quase teve um desmaio. Porém, a rainha moveu o mundo para realizar tal capricho, e dar a princesa o presente que pediu. Por fim, o próprio animal ensina Arabela que ela não é a única criança cheia de vontades e desejos (FREEMAN; 2008).

Segundo Lima (2018) a temática do livro trata-se da diversidade cultural, o que é importante para que as crianças saibam que existem princesas e príncipes negros, diferentes dos habituais que costumam visualizar em outros textos de literatura infantil. Nesse gênero as princesas são retratadas, em maioria, com pele clara, cabelos longos e loiros, olhos azuis e roupa imaculada, e o príncipe como sendo alto, forte e elegante. Nesse viés, a obra é relevante para ampliar o olhar dos leitores a respeito dessa temática, imprimindo sobre a literatura infantil a possibilidade de formação do sujeito por meio de novos conhecimentos e experiências.

A prática da leitura no ambiente educacional é importante para a construção do imaginário infantil, através dela as crianças podem ter uma visão lúdica e criativa, devendo esse movimento constituir-se nas instituições de Educação Infantil de forma significativa. Embora, nessa fase não seja necessário que as crianças já saibam ler o código escrito, é preciso referendar que já conseguem se relacionar com a cultura letrada, sobretudo pelo fato de que a leitura de mundo é a primeira leitura de palavras. Assim, o lúdico na contação de histórias é um atrativo fundamental para possibilitar a atenção da criança, ouvindo a entonação/expressão dos personagens no decorrer da história.

É extremamente importante após a leitura de uma história o diálogo entre professores e crianças, sendo que o primeiro precisa estar atento ao fato de que a história necessita ser significativa para que os pequenos possam compreender e compartilhar suas vivências por meio da compreensão da leitura (LIMA, 2018). Dessa forma, podemos inferir que após a leitura do livro infantil da princesa Arabela, mimada que só ela! É possível que o professor trabalhe vários questionamentos com as crianças: O que acharam do livro? Já conheciam uma princesinha negra? Gostaram dos personagens? O que acharam do presente de Arabela? Portanto, são muitas as possibilidades de se trabalhar a temática da história e suas nuances.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante as reflexões empreendidas neste texto concluímos que a literatura afro-brasileira tem importância significativa para a Educação Infantil, etapa que abrange crianças de 0 a 6 anos de idade, sendo primordial na construção e no desenvolvimento da identidade pessoal da criança negra e não negra. E ainda que, esse despertar na Educação Infantil é essencial para a desconstrução do preconceito e desmistificação do padrão de belo estabelecido pelos europeus.

O objetivo da literatura é retratar a realidade social e a diversidade cultural de um povo, assim por meio dela as crianças podem descobrir novos horizontes e maneiras de ser e estar no mundo.

As histórias infantis podem revelar descobertas fundamentais pouco conhecidas como as princesas negras. A maior parte da nossa literatura está vinculada aos padrões europeus, os quais sempre retratam princesas e príncipes com uma estética branca, cabelos lisos, olhos azuis, bem como o mocinho da história sempre tem o corpo esbelto, é alto, corpulento e elegante.

No entanto, é essencial que o professorado estimule a leitura de histórias com personagens diversos e oportunize as crianças ter contato com personalidades distintas, em especial o afro-brasileiro, para que possamos (re)construir cidadãos conscientes e, desta forma vislumbrar e materializar uma sociedade mais justa e humana.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. V. **Literatura Afrobrasileira: a importância da contação de história na educação infantil.** 2017. 17 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia - PARFOR) – Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, Universidade Estadual da Paraíba, Patos, 2017.

BRASIL. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico- Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília- DF. Outubro. 2004.

Brasil. Diretrizes Curriculares Nacional para Educação Infantil. Ministro da Educação. Secretaria da Educação Infantil. Brasília .2010.

COELHO, Nelly Novaes. **Literatura Infantil: Teoria Análise Didática.** Edit. Moderna, 10. ed. São Paulo 2008.

LIMA, MERILANDIA, **A leitura na Educação Infantil do livro princesa Arabela, mimada que só ela!** Campina Grande-PB, 2018.

MARIOSIA, G. S.; REIS, M. G. A influência da literatura infantil afro-brasileira na construção das identidades das crianças. **Estação Literária Londrina**, Vagão-volume 8 parte A, p. 42-53, dez. 2011.

OLIVEIRA, de Gomes Aurélio Marcos, SANTOS, dos Pereira Fernandes Polyana, **A Literatura Infantil na Educação Infantil** (2012).

OSWALD, Maria Luiza. **Aprender com a literatura: uma leitura benjaminiana de Lima Barreto.** 1997. Tese (Doutorado). Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2007.

RAMOS, Péricles Eugênio. **Poesia Barroca.** São Paulo: Ed. Melhoramentos, 2013.

SANTOS, Rufino Alessandra, **A importância da Literatura como Fonte de Pesquisa na Construção do Pensamento Brasileiro** (2013).

SILVA, M. R. P.; SANTOS, C. S.; A literatura afro-brasileira em um Centro de Educação Infantil do município de São Paulo. **Revista Cocar**, v. 14, n. 28, pp. 664-680, mar. 2020.

# VULNERABILIDADE DA SOCIAL DA MULHER: O ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Valdenor Cabral dos Santos<sup>1</sup>

## RESUMO

Em meio a tantos percalços encontrados pela mulher em seu cotidiano o assédio sexual no ambiente de trabalho ainda é um de seus maiores desafios. O ambiente laboral que em regra deveria ser um lugar de realizações e conquistas acabam as vezes se tornando locais hostis. O objetivo deste artigo é fazer uma análise do processo histórico de inserção da mulher no mercado de trabalho, e da sua vulnerabilidade diante de um cenário onde os homens ainda são maioria nos cargos diretivos, bem como debater as ações do poder público para identificar e coibir práticas que acabam por contaminar o ambiente de trabalho. A metodologia será uma pesquisa feita através de livros, sites, Leis e artigos referentes ao tema.

**Palavras chaves:** Assédio sexual, mercado de trabalho mulher, vulnerabilidade.

## VULNERABILITY OF WOMEN'S SOCIAL: SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

### ABSTRACT

In the midst of so many mishaps encountered by women in their daily lives, sexual harassment in the workplace is still one of their biggest challenges. The work environment, which as a rule should be a place of accomplishments and conquests, sometimes ends up becoming hostile places. The objective of this article is to analyze the historical process of women's insertion in the labor market, and their vulnerability in a scenario where men are still the majority in executive positions, as well as to discuss the actions of the public power to identify and curb practices that end up contaminating the work environment. The methodology will be a research done through books, websites, Laws and articles related to the topic.

**Keywords:** Sexual harassment, women's labor market, vulnerability.

Recebido em 23 de julho de 2022. Aprovado em 18 de agosto de 2022.

---

<sup>1</sup> Advogado, historiador, mestre em História. E-mail valdenorcabral@gmail.com

## INTRODUÇÃO

Em meio a tanta dificuldade encontrada na sociedade atual, a mulher tem em seu cotidiano enfrentamentos em diversos setores sociais, esses obstáculos refletem aspectos de uma cultura machista que ainda nos dias atuais, insistem em atribuir uma divisão sexista do trabalho. Para Hildete Melo:

Portanto, numa história que continua a ser escrita, a subversão política decorrente da ocupação do espaço produtivo pelas mulheres ainda é paulatina e impregnada de ranços que a vinculam ao cuidado com a prole e à execução dos afazeres domésticos, seja de forma gratuita, seja mediante contraprestação (MELO, 1998.Pag 17).

Essa divisão do trabalho tendo em vista o gênero acaba sobrecarregando as mulheres e fazendo que tenham jornadas exaustivas em casa, sendo mães, esposas e donas de casa. Paralelo a isso a consolidação no mercado de trabalho exige que a mulher tenha que dedicar parte expressiva do seu tempo em estudos e qualificações, pois historicamente o ambiente do trabalho é um espaço dominado por homens.

Para o sociólogo francês Bourdieu essa superioridade masculina é algo que foi naturalizado, e usa a biologia do corpo para justificar essa ideia que não passa de uma construção social que se perpetua por milênios. De acordo com Bourdieu:

A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembleia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres... O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizantes. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao *próprio corpo*, em realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos, conformando-a aos princípios de uma visão mítica do mundo, enraizada na relação arbitrária de dominação dos homens sobre as mulheres, ela mesma inscrita, com a divisão do trabalho, na realidade da ordem social (Bourdieu, 2012.Pag. 18,20).

O século XX foi um século que foi marcado por ações que visavam dar mais paridade entre homens e mulheres em ambientes onde historicamente sempre se predominou a figura masculina.

Porem mesmo com diversas leis e políticas públicas adotadas por parte do Estado visando garantir direitos iguais no mercado de trabalho, as mulheres ainda sofrem com preconceito e violências físicas e psicológicas no ambiente laboral. Entre essas violências a que estão expostas em um ambiente onde os cargos de chefia em sua maioria são preenchidos por homens, iremos dar ênfase a figura do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Diante desse contexto pretendemos debater com essa pesquisa alguns pontos sobre a vulnerabilidade da mulher no ambiente de trabalho, faremos uma breve análise de como se deu a inserção da mulher no mercado de trabalho, buscaremos analisar Leis e ações tomadas por parte do Estado visando garantir proteção às mulheres no mercado de trabalho. Abordaremos também como e visto o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho sob uma perspectiva

jurídica e por fim como essa pratica é tratada nos dias atuais nos tribunais e órgãos responsáveis pela fiscalização.

Para orientar a pesquisa lançaremos mão de pesquisa em sites que abordem o tema, artigos científicos e livros de teóricos como: Alice Monteiro de Barros (2009), Evangelista Damásio de Jesus (2015), Karl Marx (2011), Bourdieu (2012), Luiz Flavio Gomes (2018), Cleber Masson (2018). Usaremos também para análise princípios da Constituição Federal (1988) e do Código Penal Brasileiro (1942).

## **I- A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.**

Durante um longo período da história as mulheres foram mantidas longe do mercado de trabalho formal, eram normalmente tratadas como responsável pela organização da casa e criação dos filhos. De acordo com o Nascimento (2014), com a mudança nos meios de produção, que deixam de se manual e passam a ser mecanizados, houve então uma inserção gradativa das mulheres nos ambientes de trabalho sobretudo nas indústrias e nas fabricas. Na medida em que as maquinas começam a substituir o serviço manual e exigir menos força física nos processos de produção, assim as mulheres foram aos poucos sendo inseridas no mercado de trabalho, como mostra Moura (2014), o advento da máquina, ao mesmo tempo que diminuiu o esforço físico, permitindo o acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Com a maior utilização das maquinarias e o a mecanização da produção os salários também foram reduzidos, diante desse cenário a mulher surge como uma opção, afinal pagava-se menos para as mulheres pelas mesmas atividades exercidas pelos homens, pois com utilização de maquinas, a mulher e o homem teriam aproveitamento não muito distante. Uma vez que a força física aos poucos dava lugar a habilidade em lidar com as maquinas, nesse contexto mulheres e crianças foram sendo cada vez mais recrutados para o trabalho nas fabricas visando diminuir os custos e otimizar o lucro dos empresários, de acordo com Marx:

Quanto menos habilidade e força física o trabalho manual requer, mais a indústria moderna desenvolve-se, mais o trabalho dos homens é desalojado pelo das mulheres e das crianças. Diferenças de sexo e de idade já não tem valor social para a classe operaria. Restam apenas instrumentos de trabalho, cujo custo varia em função da idade e do sexo (Marx e Engels, 2011, pag. 36).

Com a utilização das mulheres e crianças nos meios de produção os industriais os lucros eram maiores e aumentavam ainda mais os investimentos dos patrões Conforme Hobsbawm (2000, p. 65):

[...] é quase certo que a fabricação do algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão-de-obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5% (Hobsbawm, 2000.Pag.65).

Com o mercado de trabalho abrindo suas portas para a mão de obra feminina faz-se necessários meios que garantissem as mulheres mais igualdades no ambiente de trabalho, pois a diferença de carga horaria e salario entre homens e mulheres era algo comum, não havia

qualquer regulação legal que impedisse a diferença de tratamento entre homens e mulheres quanto a carga horaria ou mesmo os rendimentos. Sobre isso Orlando Gomes nos mostra que:

O emprego de mulheres e menores na indústria nascente representava uma sensível redução do custo de produção, a absorção de mão-de-obra barata, em suma, um meio eficiente e simples para enfrentar a concorrência. Nenhum preceito moral ou jurídico impedia o patrão de empregar em larga escala a mão-de-obra feminina e infantil. Os princípios invioláveis do liberalismo econômico e do individualismo jurídico davam-lhe a base ética e jurídica para contratar livremente, no mercado, esta espécie de mercadoria. Os abusos desse liberalismo cedo se fizeram patentes aos olhos de todos, suscitando súplicas, protestos e relatórios em prol de uma intervenção estatal em matéria de trabalho de mulheres e menores. (GOMES, 1976. P.466.)

No Brasil as mulheres tiveram sua jornada de trabalho regulamentada no ano de 1932 através do decreto nº 21.417-A, foram criados benefícios como descanso de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, durante este afastamento tinha a mulher direito a um auxílio de metade dos seus rendimentos, de acordo com a média de seus últimos meses. O mesmo decreto assegurava também para a empregada que no caso de um aborto não criminoso, o descanso remunerado de duas semanas, “durante o período de quatro semanas antes do parto e quatro semanas depois; é proibido despedir mulher grávida pelo simples fato da gravidez. (Decreto de nº 21.417-A de 1932).

O decreto nº 21.417 de 1932<sup>1</sup>, em seu artigo primeiro definia que, sem distinção do sexo, a todo trabalho de igual valor correspondente salário igual. O mesmo decreto em seu artigo segundo vedava a mulher trabalhos noturnos, exceto em alguns casos elencados no artigo terceiro.

A CLT de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), acabou por reafirmar as conquistas já adquiridas e de certa forma trouxe alguns avanços importantes, no texto legal. A CLT trouxe mais de 100 artigos que buscavam trazer mais segurança de direitos para as trabalhadoras.

A década de 60 marca um momento de luta onde se intensifica a luta das mulheres para garantir direitos iguais em todas as áreas da sociedade, e com o mercado de trabalho não foi diferente. A luta vai além de se criar leis no sentido de coibir as desigualdades, mas também para que as leis existentes fossem efetivamente cumpridas. Toda essa luta acaba por refletir no texto da Constituição Federal de 1988 que consagra em seu artigo 5º § 1º a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres.

Mesmo com esses avanços que tivemos ao longo do século XX, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho está longe de ser uma realidade em nosso país. Segundo dados do IBGE<sup>2</sup> (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em pesquisa publicada no ano de 2020, as mulheres em média trabalham 3 horas a mais por semana que os homens e apesar de possuírem um maior nível de escolaridade ganham em média 76,5% do que a remuneração paga aos homens. As mulheres ocupam hoje aproximadamente 44% das vagas do mercado de trabalho no Brasil em média, segundo pesquisa divulgada pelo IBGE.

As diferenças entre homens e mulheres no tocante ao mercado de trabalho ainda é resquício de uma cultura machista, que durante séculos relegava a mulher ao ambiente doméstico, ao passo que ao homem era destinado os espaços públicos. Essa cultura de destinar a mulher ao espaço doméstico não só criou diversos impasses para seu acesso ao mercado de trabalho, mas também na impossibilidade de igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, esse modelo leva as mulheres a ter uma outra jornada exaustiva ao acumular além das suas atividades profissionais, as atividades domésticas e de educação dos filhos, bem como

dedicar um tempo ao desenvolvimento intelectual. Além de uma extensa jornada de trabalho, as mulheres ainda precisam lidar com a discriminação no ambiente laboral. Um dos principais problemas enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho e que merece uma atenção especial é a figura do assédio sexual no local de trabalho essa prática é algo recorrente em nossos dias e acaba sendo resultado de uma cultura de objetificação do corpo da mulher.

O assédio sexual no local de trabalho é visto pelo mundo jurídico de forma diferente a depender da forma e de quem pratica o ato, porque muito embora esse tipo de ato aconteça nas mais variadas relações criadas no ambiente de trabalho, ele pode ocorrer entre pessoas que ocupem funções iguais ou mesmo funções hierárquicas diferentes o que é preponderante para o seu tratamento no mundo jurídico. O ordenamento jurídico difere o tratamento dado ao autor de acordo com a sua posição junto a vítima, podendo ser tratado na esfera criminal ou na esfera civil.

## **ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

O assédio sexual está tipificado no Código Penal Brasileiro em seu Artigo 216 A como: “Constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se da sua posição de superior hierárquico ou ascendentes inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”, tem como pena de um a dois anos de reclusão. Na lei não fica claro a forma como podemos identificar essa prática e quando de fato ele se caracteriza. Portanto o que se nota é uma dificuldade real na compreensão da figura do assédio como crime descrito no ordenamento jurídico, uma vez que o artigo traz apenas vagamente o que seria o ato a ser praticado. Com isso é notório uma certa confusão acerca da legislação que regulamenta tal conduta, dando brecha a várias interpretações e caracterizações destinadas do crime, pois diante disto, numa esfera mais ampla do convívio social tais condutas como: piadas, assovios, encostar na pessoa, tocar sem o consentimento, não chegaria a ser considerado assédio a depender a interpretação fática.

No entanto é sabido que o assédio visto no âmbito mais amplo é carregado de elementos e situações que vão além do que é descrito na esfera judicial, levamos em consideração as relações sociais, bem como a questão cultural, que muitas vezes mascara e omite essa prática. Em um ambiente dominado na maior parte pelos homens, neste contexto a mulher entra como a parte sensível do problema, afinal a figura do assédio está ligada ao fato de dominação/submissão, colocando o homem em uma posição superior. Uma vez que dentro de uma “normalidade” cultural a qual estamos inseridos prega que o homem cumpra seu papel de “predador”, e a mulher de “presa”, sem ao menos estabelecer limites à essa conduta. Sendo assim não se sabe ao certo quando o homem está manifestando sua ação de conquista ou está cometendo o crime ao qual se discute, ou até mesmo exercendo sua relação de poder.

Diante o exposto podemos dizer que o assédio vem mais uma vez mostrar a forma dessa desigualdade social e estrutural à qual a mulher está inserida em nossa sociedade, ficando claro que a lei por si só não é capaz de mudar essa realidade, e a que as discussões em relação a desigualdade de gêneros se faz relevante, para assim não cometermos o erro de atacar somente as justificativas, mas também as causas, afinal de que adianta mudar e implementar leis, se o pensamento acerca do problema continua o mesmo. Sergio Adorno em uma pesquisa: Justiça criminal e violência urbana, levanta a seguinte questão:

Não há porque falar em conflito entre justiça social e desigualdade jurídica: a desigualdade jurídica é o efeito de práticas judiciais destinadas a separar, dividir, revelar diferenças, ordenar partilhas. É sob esta rubrica que subjaz a “vontade de saber” que percorre todo o processo penal e cujo resultado é promover a aplicação desigual de leis penais (ADORNO,1994, p,134)

Ao analisar tal escrita, é perceptível que o judiciário brasileiro ao julgar e condenar, o crime de assédio, reafirma papéis desiguais ao qual estamos sujeitos, e nesse universo sexual em que esse crime está ligado, o homem exerce sua função de conquista e a mulher o de aceitar ou não. Dentro desse contexto o assédio sexual passa à ser analisado de forma totalmente subjetiva, sendo que o ato de constranger pode ser interpretado de várias maneiras, tendo o dolo como único elemento a ser analisado, assim a consumação fica sujeita a forma pela qual a vítima a interpreta, sentindo-se ou não constrangida, estando a cargo da vítima conseguir provar a prática delituosa. Todavia entende-se que o assédio está diretamente ligado à relação de poder do sujeito ativo sob o passivo, tendo cenários e situações totalmente distintas, e não estando limitado somente à esfera trabalhista como se expressa no Código Penal Brasileiro.

Portanto ao ser regulamentado pela Lei nº 10.224/2001, o assédio sexual no ambiente de trabalho traz características próprias e específicas, muito embora a Constituição Federal de 1988 tenha tentado em seu texto manter o respeito à liberdade e a dignidade das pessoas em seu ambiente de trabalho, a falta de uma lei específica que tratasse dos abusos sofridos no ambiente de trabalho, fez com que o crime fosse tipificado o crime de assédio sexual no ambiente de trabalho.

“Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.

§ 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos.” (Código Penal Brasileiro, Art.216 A)

Como podemos perceber o referido artigo não se refere somente a práticas contra as mulheres, que embora sejam a maioria das vítimas dessa prática, não são as únicas a sofrer tal agressão. O crime de assédio sexual pode ocorrer de homens contra mulheres, mulheres contra homens, bem como entre pessoas do mesmo sexo, desde que haja entre o agente ativo (superior hierárquico ou quem tenha ascendência inerentes ao exercício de emprego ou função) e o agente passivo (quem ocupa uma função inferior relativamente a quem praticou o ato) relação de hierarquia no ambiente laboral. Para Masson:

Cuida-se de crime próprio ou especial, pois somente pode ser cometido por quem se encontre na posição de superior hierárquico da vítima (relação de direito público, decorrente do poder hierárquico atinente à Administração Pública – exemplos: juiz de direito e escrevente, promotor de justiça e assistente etc.), ou tenha no tocante a ela ascendência (relação de direito privado – exemplos: patrão e empregada doméstica, advogado e secretária etc.) inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Portanto, não há falar no delito de assédio sexual quando o responsável pelo constrangimento à vítima estiver na mesma posição desta, ou então em posição inferior na relação de trabalho. (Masson,2018, Pag.122)

Quanto a classificação doutrinária do crime, podemos dizer então que se trata de um crime próprio, pois exige tanto do agente como da vítima características específicas. Que seu objeto material é a pessoa, independente do sexo, e o bem jurídico tutelado é a liberdade sexual. Trata-se de um crime doloso que é representado pela expressão “ com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual”, não se admite a forma culposa. É um crime formal, de

consumação antecipada ou de resultado cortado. O crime se consuma no momento em que o constrangimento e ocasionado à vítima, onde o sujeito ativo demonstra o interesse em obter vantagem ou favorecimento sexual, não sendo necessário que se consume o ato desejado pelo sujeito ativo.

Como podemos ver o Código Penal ao tratar do assunto não deixa nenhuma dúvida quanto a quem pode cometer e quem pode ser vítima do crime de assédio sexual, o assédio no Brasil enquanto crime só existe no ambiente laboral, pois a ascendência e superioridade hierárquica no ambiente de trabalho são condicionantes necessárias para que se configure o crime, ademais, o sujeito ativo deve cometer o ato no exercício do cargo, emprego ou função. Para Luiz Flavio Gomes (2010), por exemplo, a relação entre membros de denominações religiosas, por exemplo, caso de um pastor e uma fiel, não configura crime de assédio sexual mesmo havendo uma hierarquia nas relações entre eles. Para o referido autor a prática da conduta sobre uma diarista, que não é, empregada nos moldes do direito do trabalho, não pode caracterizar tal delito:

(...) assédio de uma diarista (doméstico): não é crime; assédio de uma enteada que vive no mesmo teto (coabitação): não é crime; assédio de uma sobrinha que o agente está recebendo por uns dias (hospitalidade): idem; assédio cometido por quem exerce um ofício (trabalhos com especial capacitação manual): idem; em suma, benefício em favor do agente quem instituiu foi o veto. Todas essas condutas não encontram enquadramento típico no caput. Logo, são condutas típicas do ponto de vista do assédio sexual (Gomes 2010, pag. 1-6).

Outra relação de hierarquia que fica de fora desse delito é a relação entre professor e aluno, essa discussão geral uma certa discussão entre alguns doutrinadores. Alguns entendem que esse tipo de relação hierárquica pode sim gerar o fato típico do crime de assédio sexual, uma vez que a discussão gira em torno de existir ou não entre ambos uma relação de ascendência funcional ou mesmo superioridade. Para Nucci:

[...] a relação de docente e aluno: não configura o delito. O tipo penal foi bem claro ao estabelecer que o constrangimento necessita envolver superioridade hierárquica ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. [...] o aluno não exerce emprego, cargo ou função na escola que frequenta, de modo que na relação entre professor e aluno, embora possa ser considerada de ascendência do primeiro no tocante ao segundo, não se trata de vínculo de trabalho. (NUCCI, 2008, p. 890)

Ao passo que o advogado e professor Fernando Capez ao citar Cezar Roberto Bitencourt analisa que:

[...] no caso de professor que assedia sua aluna, ameaçando-a no desempenho escolar, constrangendo-a com a possibilidade de sua reprovação, caracteriza-se uma relação de sujeição autorizadora do assédio sexual [...]. (CAPEZ, 2009, p. 42).

O assédio sexual também pode ocorrer entre colegas de trabalho na mesma posição ou mesmo entre pessoas que ocupam cargos inferiores para com seus superiores hierárquicos, mas nesse caso ele não se trata do crime tipificado no Art.216 A do Código Penal. Ele é tratado na esfera civil como nos mostra Nascimento:

O assédio pode ocorrer também por parte do empregado contra seu colega, o que mostra que o assédio sexual não tem como única situação uma relação de poder, podendo sujeita-lo a punição disciplinar ou dispensa por justa causa de incontinência de conduta, ou clientes, o que põe em discussão o problema da responsabilidade civil da pessoa jurídica pelos atos praticados por seus prepostos, prevista no Código Civil, aspecto que exige da empresa cuidados especiais, medidas preventivas e rigor na seleção e fiscalização dos empregados para não ser acusada por atos dos mesmos; embora mais difícil a de empregado sobre superior hierárquico, punível também como justa causa e as mesmas reparações civis (NASCIMENTO, 2005, p.136)

No entanto no tocante da esfera Civil a empresa também pode ser responsabilizada caso ocorra o assédio entre funcionários de mesmo grau hierárquico ou de um grau inferior contra um grau superior. De acordo com o Código Civil Brasileiro:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Portanto mesmo não sendo o superior hierárquico o assediador cabe a ele também a responsabilidade por tomar as medidas cabíveis. Podendo ser obrigado a reparar financeiramente a vítima, levando em consideração a gravidade das consequências decorrente de tal ato para a vítima.

### III. ASSÉDIO SEXUAL: DISTINÇÃO E CONSEQUÊNCIAS

Quando falamos do crime de assédio sexual no trabalho, estamos falando de uma prática que pode causar diversos prejuízos no ambiente de trabalho, esse prejuízo não é somente financeiro, mas pode transformar o ambiente de trabalho em um lugar de difícil convivência entre os funcionários. Para a vítima do assédio pode ocorrer consequências emocionais gravíssimas provocando não apenas o agravamento de moléstias já existentes como também o surgimento de novas doenças. Entre as consequências apontadas por uma pesquisa divulgada pela ONG [assediomoral.org](http://assediomoral.org)<sup>3</sup> podemos citar: Depressão, ideia de suicídio, insônia ou sonolência excessiva, crises de choro, sentimento de inutilidade, distúrbios digestivos.

Mesmo diante de um ato que pode causar tanto estrago no ambiente de trabalho e na vida pessoal tanto da vítima quanto do assediador, a quantidade de denuncia dessa pratica ainda e prejudicada por uma série de fatores: como medo de perder o emprego, vergonha dos julgamentos e algumas por não ter ciência que esse fato constitui uma agressão a sua integridade.

---

3 – disponível em <http://assediomoral.org/spip.php?article7> acessado em 02/06/2019.

Segundo pesquisa realizada pelos Vagas.com<sup>4</sup> um dos maiores sites de carreira do Brasil, em um levantamento realizado em 2015, mostra que 80% das entrevistadas já sofreram algum tipo de assédio a pesquisa revela também que apenas 12,5% das mulheres denunciam o crime, 40% das vítimas não denunciam por medo de

perder o emprego, 32% temem algum tipo de represália, 11% por vergonha e 8% não denunciam por acreditar que a culpa de alguma forma é delas.

O assédio sexual no ambiente de trabalho pode trazer ao assediador consequências diversas, a depender de qual posição ocupa com relação à vítima, será tratado com crime caso haja entre assediador e vítima alguma hierarquia, mas caso não haja essa condição, será tratado somente na esfera civil e na justiça do trabalho.

No âmbito da justiça do trabalho pode variar de uma simples advertência, podendo chegar até mesmo a demissão por justa causa. Já há um consenso de que esse tipo de conduta quando praticada no ambiente de trabalho pode gerar demissão do autor por justa causa, com mostra uma decisão da 10ª Turma do TRT (Distrito Federal e Tocantins):

**JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO.** Para a caracterização do mau procedimento, não é necessário que o trabalhador tenha praticado ato concreto que gere prejuízo ou dano patrimonial ao empregador ou terceiro, bastando a revelação de uma conduta imoral, desonesta ou de má-fé, incompatível com o comportamento que deve nortear a atuação do empregado ou de qualquer cidadão. Os indícios materiais colhidos evidenciam as irregularidades praticadas – assédio sexual. (03ª Turma, RO 353/2001, Juiz Rel. Marcos Roberto Pereira, j. 19-072002.)

Uma das questões que poderia ocasionar a demissão por justa causa pode também ser justificado nesse caso observando-se o Art.482 – da CLT/1943 “ Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador. Alínea – b) incontinência de conduta ou mal procedimento”.

Para que se possa aplicar esse tipo de sanção é necessário que haja gravidade na conduta do agente, que a falta extrapole os moldes da tolerância normal, sobre isso nos mostra Rodolfo Pamplona Filho:

A ideia de incontinência de conduta costuma ser associada aos desvios de comportamento sexual, desde que praticados no âmbito da empresa, cabendo no seu conceito a libertinagem e a pornografia, bem como o assédio sexual, quando exercido entre colegas de trabalho. (Filho, 2001.Pag.5).

---

4 – Disponível em <https://www.vagas.com.br/profissoes/acontece/no-mercado/52-dos-profissionais-ja-sofreram-assedio/> acessado em 02/06/2019.

Na esfera Civil a responsabilidade do assediador será discutida tendo como análise os efeitos causados na vítima do assédio sexual, porem nesse caso o empregador também poderá responder pelos atos do seu empregado. De acordo com o Art. 932 do C.C. mesmo que não seja o empregador o assediador ele também responderá pois deve assegurar um ambiente de trabalho digno no qual preceitua o artigo do Código Civil:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

**III** - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

A vítima de assédio moral também poderá pleitear na justiça por danos morais, como preceitua o Código Civil Brasileiro. A vítima terá direito a um valor em pecúnia, devido ao fato de que não é possível devolver a dignidade e a honra perdidos no processo. Para a jurista Maria Helena Diniz:

“É evidente que o ressarcimento dos danos não se limita apenas às lesões à integridade corporal. Se houver ofensas ao direito do autor, à honra da pessoa, aos bens que integram a sua intimidade, ao seu nome, à sua imagem ou à sua liberdade sexual, ter-se-á dano moral, que poderá traduzir, também, um dano patrimonial indireto se impedirem ou dificultarem, de qualquer modo, a atividade profissional da vítima. (Diniz, 2007.Pag. 76).

Já na esfera penal como tratado em capítulo anterior essa prática é tipificada no Código Penal, que determina que quando o assédio ocorre entre de empregador para funcionário ou entre alguém com ascendência superior hierarquicamente, tal ato configura crime.

Portanto a figura do assédio como foi demonstrado pode trazer várias consequências para o assediador a depender da gravidade e da posição hierárquica do agente que comete a conduta.

Muito embora tenhamos várias formas de se punir a prática de assédio, a falta de conhecimento sobre o que caracteriza tal prática e quais os meios para denunciar e como se portar diante do fato ainda dificulta e muito a denúncia. Na tentativa de mudar essa realidade, diversos projetos têm tentando dar mais clareza às vítimas tentando mostrar como identificar e as formas de ação, nesse contexto cabe aqui mostrar como agir segundo o Ministério Público do Trabalho.

O MPT (Ministério Público do Trabalho) define duas formas de assédio sexual mais comum no ambiente de trabalho:

Assédio por Intimidação:

- Assédio sexual ambiental, por meio do qual o assediador busca criar condições de trabalho inaceitáveis, num processo intimidatório de hostilização;
- Restringir, sem motivo, a atuação de alguém ou criar uma circunstância ofensiva ou abusiva no trabalho.

Assédio por Chantagem:

- Assédio sexual qui pro quo – isto por aquilo – ou seja, a oferta de vantagens no ambiente de trabalho por atitudes de cunho sexual;
- Ocorre via chantagem, insistência, importunação da vítima para fins sexuais. (CNMP, 2016.Pag.26).

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho), órgão das Nações Unidas, o assédio sexual pode ser identificado observando os seguintes pontos: “ser claramente uma condição para dar ou manter o emprego; influenciar nas promoções e/ou carreira; prejudicar o rendimento profissional; humilhar, insultar ou intimidar”. (MPT, 2017.Pag.14).

É preciso, porém, distinguir o que é assédio sexual das famosas cantadas e da paquera, mesmo que essa diferença seja apenas uma linha tênue. Tentaremos aqui demonstrar a diferença entre uma coisa e outra. A simples aproximação entre duas pessoas no ambiente de trabalho não configura assédio sexual, ainda que exista uma relação de hierarquia entre ambos. Diante

da tentativa de aproximação pode-se haver tanto uma resposta positiva por parte do outro, o que seria um sinal de que se pode continuar e isso poderá ter evoluções para um relacionamento futuro, como por outro lado poderá ter uma resposta negativa, que nesse caso é um sinal de que deve se cessar a “investida”, sob pena de isso sim se configurar assédio sexual. Não podemos deixar de citar que essa abordagem ou “investida”, para que se configure esta diferença, estar sempre dentro do respeito e limites da normalidade do ambiente de trabalho, caso haja alguma abordagem violenta ou desrespeitosa por si só já é assédio sexual. Portanto uma forma de se identificar o assédio é o fato que o assédio sexual é a ausência da reciprocidade da vítima, que diante do fato se sente ameaçada, perturbada ou ofendida. Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes consentidos por si só não configuraram assédio sexual.

O MPT traz um rol de ações que podem e devem ser tomadas por aqueles que se sentem importunados sexualmente no ambiente de trabalho:

- Resistir. Dizer, claramente, não ao assediador;
- Anotar, com detalhes, todas as humilhações sofridas: dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do (a) assediador (a) e dos colegas que testemunharam os fatos, conteúdo das conversas e o que mais achar necessário;
- Reunir provas, como bilhetes, e-mails, presentes e outros;
- Romper o silêncio, procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofrem humilhações do (a) assediador (a);
- Evitar conversar e permanecer sozinho (a) - sem testemunhas - com o (a) assediador (a);
- Procurar seu sindicato e relatar o ocorrido;
- Na hipótese de assédio sexual, caso a vítima seja mulher, registrar a ocorrência na Delegacia da Mulher e, na falta desta, em uma delegacia comum. Se, eventualmente, a vítima for homem, registrar a ocorrência na delegacia comum. (CNMP, 2016.Pag.26).

Logo após fazer a denúncia cabe a vítima aguardar o tramite legal, o importante e que sempre que sofrer esse tipo de agressão. Caso o fato ocorra quando estiverem sozinhos agressor e vítima, o importante e se municiar de provas que vão desde e-mails e mensagens de texto pelo celular, o fato de não ter testemunha não pode servir de motivo para não denunciar. E caso observe alguém sofrendo esse tipo de agressão não hesite em denunciar e testemunhar contra esse fato, o silêncio e o medo só fortalecem o assediador.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o direito a um ambiente de trabalho saudável é um direito garantido pela constituição, quando em seu Art.7º elenca uma série direitos e garantias fundamentais do trabalhador, como o inciso XXII que em seu texto prevê a “ redução de risco inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” visando garantir o princípio da dignidade da pessoa humana. Mas infelizmente nos dias atuais ainda deparamos com diversas praticas que dificultam o acesso a esse direito no ambiente de trabalho.

Levando em consideração todo um processo histórico, percebemos que com a revolução industrial e o nascimento do capitalismo, houve uma maior utilização das máquinas, e isso fez com que as mulheres tivessem oportunidade nesse ambiente até então de difícil acesso para a maioria delas, essa evolução acaba por inserir a mulher no ambiente laboral, e se consolida no século XX.

Diante desse fenômeno surge a diversos entraves entre eles a figura do assédio sexual, que no Brasil foi regulamentado e tipificado pelo Artigo 216 do Código Penal, Decreto-Lei 2.848/40, e mesmo com algumas divergências e discursões doutrinários acerca deste artigo a lei é bem clara em configurar o crime de assédio sexual apenas na esfera trabalhista. Por ser um crime próprio, exige de tanto da vítima quanto a quem comete o crime uma qualidade de especial.

Portanto no decorrer deste artigo foram apresentadas discussões em relação ao mercado de trabalho e a dificuldade que a mulher enfrenta diariamente neste ambiente, trazendo particularidades e esclarecimentos acerca de um crime tão comum que é o assédio sexual. Também foi analisada a forma que esse crime é tratado pelo ordenamento jurídico brasileiro e instituições competentes. Contudo foram mostrados dados e números que comprovam tal prática, como ele acontece e como se identificar a figura do crime.

Percebemos também, que os danos causados pelo crime, levando em consideração o abalo emocional que a vítima sofre em decorrência do assédio sexual, é possível perceber que a maioria delas necessita de tratamentos psicológicos e muitas das vezes são gerados traumas que se levará para o resto da vida, e que essas consequências tomam uma proporção que vai muito além do ambiente laboral.

Observamos também a figura da mulher como a parte vulnerável desse fenômeno, não descartando que o assédio sexual também pode ter o homem como vítima, porém em sua maioria a mulher é parte que mais sofre como esse tipo de crime. Embora muitas vezes esse crime seja tratado apenas como um problema a mais nas relações trabalhistas, e não como violência sofrida pela mulher com base nas diferenças de gêneros.

Pode se concluir que mesmo com tudo que foi conquistado ao longo de décadas, ainda temos um longo caminho a ser percorrido para que haja de fato igualdade de gênero no ambiente de trabalho. O que podemos notar é que não basta criar leis que protejam as mulheres desse crime, mas também é necessário que seja feito um trabalho de conscientização por parte de autoridades responsáveis e também das empresas, através de campanhas com esclarecimento acerca do assunto, ressaltando a importância de um ambiente laboral saudável a todos.

Contudo esse processo de conscientização deve ser estendido a toda esfera social, em especial nas escolas e faculdades, por meio de palestras ministradas por psicólogos e profissionais que entendam bem do assunto, que levantem a discussão e esclareçam questionamentos acerca do crime de assédio de sexual e também de respeito ao próximo, buscando com isso resultados positivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ADORNO, Sérgio; IZUMINO, Wânia Pasinato; SINHORETO, Jacqueline. **O tempo da Justiça: a questão da morosidade processual**. in PINHEIRO, Paulo Sérgio; ADORNO, Sérgio; CARDIA, Nancy. **Continuidade Autoritária e Construção da Democracia**. Relatório de pesquisa. São Paulo: Núcleo de Estudos da Violência\_ FORD/FAPESP/CNPq. 1999.  
BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ªed. Editora LTr. São Paulo, 2009

BOURDIEU, Pierre, 1930-2002 **A dominação masculina**/Pierre Kühner. - 11º ed. - Rio de Janeiro 160p. Bourdieu tradução Maria Helena Bertrand Brasil, 2012.

CAPEZ, Fernando. **Curso de direito penal**, vol. 3, parte especial. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CÓDIGO PENAL – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 138 p.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO: **Assédio moral e sexual: prevenção** / Conselho Nacional do Ministério Público. – Brasília: CNMP, 2016.

MASSON, Cleber Rogério. **Direito penal esquematizado** - Parte geral - vol. 1 . - 12 ed. Ver. atual e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

DINIZ, Maria Helena: **Curso de direito Civil Brasileiro**, 2- Volume: Teoria Geral e Obrigações / Maria Helena Diniz. – 22.ed.rev e atual. de acordo com a reforma do CPC – São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Luiz Flávio. **“Buraco na lei”**. *Revista Consultor Jurídico*. Disponível em: [www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br). Acesso em: 09/06/2019, p. 1-6.

GOMES, Orlando. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed. Rio de Janeiro, forense, 1976.

HOBBSAWM, E. J. **Da Revolução Industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

JESUS, Damásio Evangelista de. **Assédio sexual: primeiros posicionamentos** . Jus Navigandi. Teresina, a.5 ,n.51, out. 2001. Disponível em <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2225>. Acesso em: 12 de mar 2019..

LAUFER, J. Introdução: **Entre a esfera pública e a esfera privada: os desafios dos direitos da mulher**. In: MARUANI, M. e HIRATA, H. (Orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. Trad. Clevis Rapkiewicz. São Paulo: Senac, 2003.

MARX, Karl, 1818 – 1883. **Manifesto ao Partido Comunista** / Karl Marx /c/ Friedrich Engels; Tradução de Sueli Tomazini Barros Cassal. – Porto Alegre: L&PM, 2011.

MELO, Hildete Pereira. **O serviço doméstico remunerado no Brasil: de criadas a trabalhadoras**. In: *Diagnóstico do Setor Serviços no Brasil*, Rio de Janeiro: Dipes/Ipea, 1998.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2014.

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego-**Assédio moral e sexual no trabalho** – Brasília: MTE, ASCOM, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro **Iniciação ao direito do trabalho** /Amauri Mascaro Nascimento. — 39. ed. — São Paulo: LTr, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Código penal comentado**. 9. ed. rev., atual e ampla. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O assédio Sexual na relação de emprego**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 122-123.

1 - <http://legis.senado.gov.br/norma/440930/publicacao/15617325> acessado em 12/05/2019.

2 - <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20232-estatisticas-de-genero-responsabilidade-por-afazer-afeta-insercao-das-mulheres-no-mercado-de-trabalho> acessado em 12/05/2019.

# ARTE PARA ALUNOS COM DEFICIÊNCIA AUDITIVA NO ENSINO FUNDAMENTAL: UMA PROPOSTA DE ENSINO INCLUSIVO

Alice Batista de Mendonça Alves<sup>1</sup>  
Paulino Antonio da Silva Moreira<sup>2</sup>

## RESUMO

Este artigo se propõe analisar sobre a questão do ensino de Arte para deficientes auditivos no ensino fundamental. Para tanto, verifica – se que, para a realização das aulas de arte no contexto escolar público, uma série de ações (Sociais, políticas e educacionais) são empreendidas, a fim de que o educando com deficiência auditiva, receba aulas de qualidades e que atenda aos seus direitos no sentido de contribuir para o seu processo de Cidadania. Ao contrário, do que se observa o ensino de arte a deficientes auditivos na atualidade, é uma rara situação mesmo hoje sendo disponíveis conhecimentos e recursos tecnológicos. Conclusivamente pontua – se que as experiências de trabalho escolar, numa proposta inclusiva, para o ensino de arte a deficientes auditivos ainda é um fato isolado e distante da realidade no ensino público e regular no Brasil. Metodologicamente, a pesquisa se fez em fontes bibliográficas e virtuais (Web sites).

**Palavras chave:** Arte, Educação Inclusiva, Deficiência Auditiva, Cidadania.

## ART FOR HEARING IMPAIRED STUDENTS IN ELEMENTARY SCHOOL: A PROPOSAL FOR INCLUSIVE EDUCATION

### ABSTRACT

This article aims to analyze the issue of teaching Art for the hearing impaired in elementary school. Therefore, it is verified that, for the realization of art classes in the public school context, a series of actions (Social, political and educational) are undertaken, so that the student with hearing impairment receives quality classes and that fulfill your rights to contribute to your Citizenship process. On the contrary, from what is observed, the teaching of art to the hearing impaired today, is a rare situation even today with knowledge and technological resources available. Conclusively, it is pointed out that the experiences of school work, in an inclusive proposal, for the teaching of art to the hearing impaired is still an isolated fact and distant from reality in public and regular education in Brazil. Methodologically, the research was carried out in bibliographic and virtual sources (Web sites).

**Keywords:** Art, Inclusive Education, Hearing Impairment, Citizenship.

Recebido em 23 de agosto de 2022. Aprovado em 14 de setembro de 2022.

---

<sup>1</sup> Possui Licenciatura em Pedagogia pela Universidade Estadual de Goiás – UEG, Licenciatura em Artes Visuais pelo Centro Universitário ETEP. Possui Especialização em Libras – FADYC. Atua como professora de arte da SEDUC-GO.

<sup>2</sup> Possui Graduação em Design de Moda pela Universidade Estadual de Goiás - UEG (2012), Licenciatura em Pedagogia pela Faculdade Paulista São José - FPSJ (2017), Especialista em Inovação em Mídias Interativas MediaLab - UFG (2016), Licenciatura em Artes Visuais - ETEP, Especialização em Metodologia do Ensino de Artes - FADYC, Mestre em educação pela UNINI-PR. Atualmente é professor na Secretaria de Estado da Educação - SEDUC/GO, Docente de Arte. Tem experiência na área de Artes, com ênfase em história da Arte, Cultura Digital Crítica, Performances Culturais, Formação de professores, Arte/Educação, Educação crítica.

## INTRODUÇÃO

A questão do ensino de arte a estudantes com deficiência auditiva é tema recorrente a diversos trabalhos acadêmicos e editoriais (livros). Porém, em diversos autores, pode – se encontrar a defesa de uma única bandeira: a emancipação do aluno surdo. Todavia, a fim de que esta proposta se torne realidade, urge que cada vez mais professores e educandos busquem trilhar o processo de um ensino público e inclusivo, em sua mais abrangente totalidade

Para tanto, são relevantes as contribuições teóricas de: Jorge Coli (1995), Mazzotta e D’Antino (2011), Andreza Nunes Cruz (2016), Leny Magalhães Mrech (s/d), Meire Aparecida Barbosa (2007), José Geraldo Bueno (1993), Maria Cristina da

F. Redondo e Josefina Martins de Carvalho (2000) e Izabella M. Sant’Ana (2005). As fontes, que se utiliza neste trabalho monográfico, são de origem bibliográfica e de websites diversos, para o levantamento do acervo em que se dá a presente análise.

O trabalho em questão se justifica tanto pela relevância do tema, quanto pela necessidade de discussão do mesmo para a qualificação do trabalho na área de arte, no ensino público regular. Desta forma, o objetivo central é analisar a questão do ensino de arte para deficientes visuais, no ensino fundamental. Estruturalmente, a abordagem deste tema se encontra estruturada em três partes distintas e que ao mesmo tempo estão diretamente relacionadas.

A primeira parte dispõe sobre as concepções de arte, deficiência auditiva e de educação inclusiva. Nela ficam os autores: carvalho & Redondo (2000), Coli (1995) e Sant’Ana (2005), os quais tratam da noção de deficiência auditiva, segundo parâmetros técnicos e de saúde, da definição do conceito de arte e do que se compreende por educação inclusiva.

Já na segunda parte, se tem na definição do terceiro capítulo, a tratar do ensino inclusivo de arte onde diversas contribuições teóricas, sustentam a questão do ensino

– aprendizagem da disciplina de arte ao estudante portador de deficiência auditiva, tais como: Cruz (2016), Somavilla (2014), Reily (2010), Mazzotta e D’Antino (2011) e Micheletto (2009).

### Concepções de Deficiência Auditiva, Arte e Educação Inclusiva

De acordo com o que se propõe neste trabalho, cujo objetivo é o de realizar análise sobre a questão do ensino de arte para deficientes auditivos no ensino fundamental, inicialmente são relevantes as abordagens de Carvalho & Redondo (2000), Coli (1995), Sant’Ana (2005) e Somavilla (2014).

Estes autores tratam das concepções teóricas sobre deficiência auditiva, arte e educação inclusiva e, para além de fundamentá-las, demonstram a relação direta entre tais concepções a fim de que se compreenda como se dá o ensino de arte para estudantes com deficiência visual.

### A Deficiência Auditiva

Para que se compreenda o universo do deficiente auditivo e melhor, sobre os portadores de deficiência auditiva, são relevantes as contribuições de Maria

Cristinada Fonseca Redondo & Josefina Martins Carvalho cuja abordagem se tem nas orientações do Ministério da Educação (2000). Em “A pessoa surda: do diagnóstico à participação social”, Redondo & Carvalho consideram que a deficiência auditiva traz limitações para o indivíduo, uma vez que a audição é essencial para a aquisição da língua falada, todavia as autoras reiteram que:

“Para que a sociedade possa melhor conhecer as pessoas que têm perda de visão de audição é importante pensar em cada indivíduo como ser único, repleto de possibilidades.”(REDONDO & CARVALHO, 2000; p.14)

Redondo & Carvalho ainda afirmam que mesmo com o avanço dos meios tecnológicos de informação, a grande maioria da população brasileira ainda vive na desinformação. Um caso comum que menciona as autoras é a ausência desse assunto em noticiários. Quanto às leis que assistem aos portadores de deficiência, em âmbito geral Redondo & Carvalho revelam que elas existem, porém após decretadas, seu uso ocorre de modo lento e parcial sendo inclusive comum serem ignoradas pela maior parte dos brasileiros. Contudo, não obstante da importante crítica que trazem as autoras, este aspecto, o legal, se verá abordado no capítulo seguinte.

As autoras, explanam também acerca da importância de os genitores detectarem uma condição de possível surdez e ou preveni-la com orientações específicas. Entretanto, com relação à concepção de deficiência auditiva, Redondo & Carvalho se apoiam em Roeser & Downs, Martinez (2000) os quais propõem a seguinte classificação dos chamados limites ou limiares de audição; para uma faixa entre 500 e 2000 Hertz: audição normal ou com regularidade (de 0 a 15 dB), deficiência auditiva suave (de 26 a 25 dB), deficiência auditiva leve (de 26 a 40 dB), deficiência auditiva moderada ( de 41 a 55 dB), deficiência auditiva moderadamente severa (de 56 a 70 dB), deficiência auditiva severa ( de 71 a 90 dB), e deficiência auditiva profunda ( acima de 91 dB), assim considera – se deficiente auditivo a pessoa que tem um rebaixamento acima de 16 dB.

O segundo ponto de abordagem, das pesquisadoras Redondo & Carvalho, remete ao termo deficiente auditivo ou surdo. Segundo elas deficiente auditivo é como se autodenominam muitos surdos adultos, principalmente aqueles que apresentam perda auditiva de leve a moderada, e que por este fato, não se consideram indivíduos totalmente surdos.

Entretanto, entre os mais jovens e particularmente entre aqueles que mostram perdas auditivas severas e ou profundas, dizem Redondo & Carvalho, existe a consideração e assunção da própria condição de surdez e, para tanto, defendem direitos sociais e a divulgação pela popularização da Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), já que este sistema de sinais possui regras próprias, semelhante à Língua Portuguesa dos indivíduos ouvintes.

Assim, para Redondo & Carvalho, esta parcela dos surdos brasileiros, rejeitam o termo “Deficiente,” (que embute o conceito de déficit) por dois fatores preponderantes – primeiro, pelo fato de valorizarem, por mais residual que seja, a sua fala como direito de expressão e em segundo lugar, por conceber que não é a deficiência que define a pessoa surda e sim suas atitudes de afirmação, além de se apoiarem em recursos diversos para se comunicarem e buscar melhoria na participação social. Todavia, as autoras utilizam em suas análises, o termo pessoa portador de surdez, como mais usual e reitera, em apoio ao processo de emancipação do surdo para sua vivência em sociedade, o que se considera nos dias

atuais por cidadania. Portanto, quanto ao aspecto da escolaridade, Redondo & Carvalho, afirmam que:

“A inclusão do portador de deficiência no sistema escolar, pode permitir que ele gradualmente passe a contar com os mesmos benefícios oferecidos aos demais educandos.” (REDONDO & CARVALHO, 2000; p.14)

As autoras afirmam uma postura de defesa da emancipação dos surdos ao demonstrar que, independentemente do tipo de educação recebida (especial ou não), o surdo não carece somente de escola, uma vez que Redondo & Carvalho sugerem que: “é indispensável que lhes seja oferecido atendimento nos aspectos médicos relacionados com a surdez, bem como orientação familiar e suporte emocional” (2000

: 15) o que contribui segundo as mesmas, para facilitar o desenvolvimento de suas potencialidades, além de leva – ló a fazer escolhas e de assumir responsabilidades, por elas, além de oferecer–lhe as mesmas oportunidades disponíveis para as pessoas que não são portadoras de deficiência.

Redondo & Carvalho dizem ainda que a luta social do processo de emancipação do portador surdez, envolve sem dúvida a participação da família. Para as autoras, falar integração ou inclusão, é relevante a presença e participação de seus familiares e que, de uma maneira geral, as estudiosas do tema explicitam que é fundamental que a sociedade faça sua parte e use de todos as formas e meios para atenuar as dificuldades impostas pela surdez. Nesse sentido, da emancipação dos surdos como seres críticos, conscientes e produtivos, Redondo & Carvalho apresentam sua visão ao dizer:

“Se o surdo não pode ficar esperando que a sociedade faça tudo por ele, também não pode lutar sozinho e completo com os ouvintes, como se fosse ouvinte.” (REDONDO & CARVALHO; 2000 p.15)

Desta forma, finalizam Redondo & Carvalho, ao concluírem suas posições sobre a defesa da autonomia dos surdos no meio social, ao dizerem que do ponto de vista das instituições e da população brasileira, receber o surdo e contribuir para seu acesso aos diversos espaços de convivência social – escolas, parques, festas, empresas, teatros, cinemas, museus, etc. são no mínimo, uma justa contrapartida para que realmente ocorra uma integração e participação.

Sônia Alves Feitosa Somavilla (2014) também traz contribuição teórica ao apresentar outra concepção de deficiência auditiva, ao que denomina por surdez. Para esta autora, a surdez se apresenta originalmente de duas formas: congênita (ou de nascença) e adquirida. A primeira forma, diz Somavilla, pode se manifestar na gestação e devido ao uso de medicamentos otológicos para o tratamento de doenças diversas: sífilis, herpes, diabetes, sarampo, pressão alta e toxoplasmose e ou também por exposição à radiação, problemas no parto (obstétricos), motivos hereditários, infecções hospitalares e falta de oxigenação no parto. Já, caso seja adquirida ou causada por doenças, a surdez, segundo Somavilla, é:

“...denominada de percepção ou neurossensorial, ocorre por uma lesão nas células nervosas e sensoriais que levam ao estímulo do som da cóclea até o cérebro, raramente doenças que danificam a cóclea e o nervo auditivo.” (SOMAVILLA; 2014, p. 07)

Outra autora que propõe suas ideias no mesmo sentido de que tratam Redondo & Carvalho pela defesa da emancipação social dos portadores de deficiência auditiva, é Andreza Nunes Real da Cruz (2016) que no seu intitulo do trabalho – “Aula de arte com surdos: criando uma prática de ensino,” pontua também sua concordância a favor da emancipação e atuação cidadã do surdo ao discorrer sobre este aspecto em texto que dedica – se a falar em uma “educação para emancipação em estudos surdos.” (2016: 14). Alguns autores atestam o desenvolvimento cognitiva dos surdos na área de arte (Cruz, Reily, etc.). Assim, se tem a seguir este estudo a partir do conceito de arte.

## O que é Arte?

Este título à obra de Jorge Coli (1995) cujo estudo procura pontuar não uma, mas algumas concepções da arte. A princípio, Coli posiciona que enquanto se pode enumerar comumente algumas obras plásticas (pinturas) e dizer que elas são arte, definir o significado deste termo não é tarefa fácil e tal como diz:

“É possível dizer, então que arte, são certas manifestações da atividade humana diante das quais nosso sentimento é administrado, isto é: nossa cultura possui uma noção que denomina solidamente algumas de suas atividades e os privilegia.” (COLI; 1995; p. 08)

Segundo Coli, a arte se instala em nosso mundo por meio do aparato cultural que envolve diversos objetos: discurso, o local, as atitudes de admiração. Assim, Coli esclarece que os discursos que determinam o estatuto da arte e o valor de um objeto artístico são de outra natureza, mais complexa e arbitrária que o julgamento puramente técnico. Este autor pontua que definir arte é situação embaraçosa, ela pode ter origens externas (influências culturais) e internas (pelo olhar da subjetividade de cada um). Todavia, Coli afirma que as diversas épocas constroem uma espécie de pano de fundo estilístico comum às obras, por mais diferentes que sejam como se observa:

Não existem artistas mais dessemelhantes que Rossini e Berthoven, que David e Goya; há neles, entretanto alguns elementos comuns que, embora difusos, são próprios à sua época e os reúnem ... elas não poderiam ter sido feitas nem no começo do século XVIII, nem no fim do século XIX ... (COLI; 1995; p. 28)

Por fim, Jorge Coli posiciona -se, para além da abordagem que faz sobre a criticidade da arte, suas categorias e estilos, afirma que todas as vezes que se utiliza a palavra arte, pode-se tê-la substituído sem dificuldades pela expressão “obra de arte” ou “objeto artístico,” isto é nunca a tomamos no sentido teórico e abstrato, assim complementa Coli ao explicar que arte com A maiúsculo. Daí nossa incapacidade para defini-la numa fórmula lógica e clara. Isto significa renunciar a uma especulação filosófica (1995:28).

Entretanto, para que se possa ter o entendimento de como a arte pode chegar ao ensino dos surdos ou deficientes auditivos, urge que seja compreendida

a educação inclusiva, cujo enfoque será o do tópico seguinte.

## Compreensão de Educação Inclusiva

Para o trato da questão sobre o conceito da educação inclusiva, diversos autores o abordam de formas distintas, porém no sentido do que trazem Redondo e Carvalho (2000) e Cruz (2016); ou seja, com enfoque no processo de emancipação do aluno surdo. Os autores em questão são: Leny Magalhães Mrech (s/d), e Izabella Mendes Sant'Ana (2005) os quais dão conta de sentido de educação inclusiva. Mrech é a primeira das autoras deste tópico a qual relaciona escola inclusiva e sua atuação sendo considerada educação inclusiva. Assim, diz Mrech que por educação inclusiva, se entende o processo de inclusão dos portadores de necessidades especiais ou de distúrbios de aprendizagem na rede comum de ensino em todas as suas séries (s/d: 02).

Sant'Ana, por sua vez, ao contrário da noção técnica de Mrech, propõe definir educação inclusiva, a partir das concepções de professores e gestores educacionais em seu artigo que apresenta na revista *Psicologia em Estudo* (2005) esta autora parte do evento que oportunizou o direcionamento dos direitos fundamentais aos portadores de necessidades especiais, desde a tenra idade (Declaração de Salamanca/1994).

Sant'Ana considera que, para se ter uma concepção segura de educação inclusiva, é necessário de que parta de seus fundamentos. Desta maneira, Sant'Ana afirma que os fundamentos teóricos – metodológicos da inclusão escolar, centralizam

– se numa noção ou ideia de educação de qualidade para todos e complementa: “no respeito à diversidade dos educandos” (2005:227). Para Sant'Ana, falar de educação inclusiva é o mais abrangente, ou seja, deve – se aplicar a todos os alunos, o que pressupõe uma boa preparação docente:

...cada vez mais tem sido reiterada a importância da preparação de profissionais e educadores, em especial de classe comum, para o atendimento das necessidades educativas de todas as crianças, com ou sem deficiência. (SANT'ANA, 2005; p. 227)

Desta forma, Sant'Ana evidencia que a educação inclusiva deve se dar pelo ato integrado escola e sociedade na qual a atuação de profissionais e agentes educacionais preparados, são de suma importância.

## O Ensino (Inclusivo) de Arte

Para que se compreenda o ensino de arte para deficientes auditivos no Ensino Fundamental, urge que esta compreensão perpassa pela consideração da existência dessa concepção de ensino no sentido inclusivo. Nesse aspecto, são relevantes as contribuições teóricas de diversos autores, tais como: Andreza Nunes Real da Cruz (2016), Sônia Alves Feitosa Somavilla (2014), Lúcia Reily (2010), Marcos José da Silveira Mazzotta e Maria Eloísa Famá D'Antino (2011) e por fim Francine Sonni Martins Micheletto (2009).

O presente capítulo se propõe apresentar um estudo, através dos autores mencionados, sobre a questão do ensino de arte numa perspectiva inclusiva e se divide em dois itens – a observação de como se dá o ensino de arte especificamente para deficientes auditivos (3.1) e as considerações gerais ou finais de todas as ideias elencadas ao longo da pesquisa monográfica (3.2).

## O Ensino de Arte para Deficientes Auditivos

A questão do ensino de Arte para deficientes auditivos nos trabalhos dos diversos autores mencionados no texto introdutório supracitado. Desta forma figuram Mazzotta e D'Antino (2011) que através do estudo da cultura e do lazer posicionaram a direta relação entre a educação e a inclusão escolar. Para tanto, os autores cercam a implantação da inclusão social, sobretudo nos meios sociais e internacionalmente.

Mazzotta e D'Antino afirmam que gradativamente as sociedades democráticas vêm divulgando, discutindo e defendendo a inclusão como direito legal e existente nos diversos espaços sociais, a exemplo do que trazem do relato sobre a gênese desse conceito desde os movimentos ocorridos nos Estados Unidos da América e Europa desde a década de 1970.

Segundo os autores, “a inclusão social é entendida como a participação ativa nos vários grupos de convivência” (2011:378), daí defendem que setores da educação, cultura, e lazer aos mediadores para que se realize a ação da inclusão social mais ampla. Assim, estes autores mesmo indiretamente, enfatizam a importância do ensino de arte aos deficientes auditivos, na medida em que Mazzotta e D'Antino demonstram que o uso da imagem é algo que tem alcançado uma percepção mais aguçada para a aprendizagem dos alunos nesta condição, tal como se pode verificar que:

“Hoje, com o poder cada vez mais alocado para imagem, essa forma de transmissão da cultura (...) ocorre rapidamente, dado que a linguagem visual tem não só maior força de penetração como maior capacidade de expansão.” (MAZZOTA & D'ANTINO, 2011; p. 387.)

Nessa perspectiva, do ensino de artes na escola, dentro de um contexto inclusivo, se faz presente Reily (2010) a qual para tratar desse assunto, tece crítica inicial à visão que a sociedade atual ainda detém sobre o “peso” ou valor que se dá (ou não) ao componente curricular da Arte no meio escolar cujo problema se reflete também no trabalho docente uma vez que o professor desta disciplina escolar tem de encontrar, organizar e desenvolver projetos que mobiliza a participação plena do aluno, de um modo geral, na aula de arte:

Numa sociedade que atribui valores desiguais aos conteúdos escolares, de tal forma que os conhecimentos dos campos de língua portuguesa, matemática, ciências, história e geografia primazia enquanto educação física e arte (...) ficam em segundo plano. (REILY, 2010; p.85.)

A segunda contribuição da análise sobre o ensino de artes é o de F. S. M.

Micheletto (2009) a qual, para além do conceito de arte a autora aborda as artes no ensino fundamental e exemplifica o trabalho inovador utilizando – se de métodos e materiais específicos para que os alunos com deficiência tenham acesso às artes visuais, dança e teatro por meio da linguagem corporal.

Para tratar do ensino da arte a alunos com deficiência e em específico, aos com deficiência auditiva, Micheletto demonstra que segundo Gonzaga (1999), a arte e seu ensino assumem um conceito de livre – expressão durante os anos 60 do século passado sendo que nos anos 70 “o movimento Arte – Educação surgiu, objetivando refletir sobre o papel da Arte, tendo em vista novas metodologias de ensino aprendizagem” (2018). Portanto, somente aos anos 90, com o advento da LDB (1996)

– lei de Diretrizes e Bases da Educação nacional nº 93-94/96, a área de Arte adquiri status de disciplina curricular autônoma ligadas à cultura artística. Como explana Micheletto (2009), conceber o ensino de Arte aos deficientes, é necessário levar em consideração as quatro linguagens que a preconiza: artes visuais, música, dança e teatro, tal como diz esta autora:

Ao trabalhar a Arte no Ensino Fundamental, surgiu necessidade de reflexões a do processo educacional. Para que a Arte se mostre significativa na vida das crianças, faz – se necessário um entendimento a respeito do posicionamento do modo de como caminhar esse trabalho. (MICHELETTO, 2009; p.22.)

Micheletto, ao se apoiar em Vygotsky (1989), Ferraz e Fusari (1993), afirma que a formação da criança ocorre pelas experiências assimiladas em interação com os outros e num ambiente afetivo e cultural ao revela que desde pequenos as crianças recebem influências da família; do grupo social em que vivem e da natureza que propõe uma série de experiências visuais e sonoras (2009: 23).

A autora em questão, ao fundamenta – se em Reily (1986), considera que “na aula de Arte, essa interação acontece de forma natural pois nela, as crianças se encontram em um ambiente alegre e descontraídos” (2009:23). Para Micheletto, o ensino de Arte a todos os alunos e de forma inclusiva desde que seja em local propício a essa infração que defende Vygotsky, contribui para que os momentos de livre expressão permitam situações de segurança e favorecem ao desenvolvimento cognitivo e sensorial das artes devido à socialização dos mesmos.

Entretanto uma das contribuições teóricas mais significativas ao presente trabalho é o da pesquisadora Andreza R. Cruz (2016) a qual propõe pelo menos três sugestões para trabalho docente no ensino de arte aos deficientes auditivos, e que podem ser aplicadas no Ensino Fundamental. Desta forma, ao discorrer sobre o tema intitulado: “Surdez, Culturas e Arte”, Cruz (2016) relata sobre seis (06) pontos relevantes: 1- o professor ouvinte na escola bilíngue; 2- a Arte como apoio aos movimentos surdos; 3- criações em poesia visual; 4- a experiência visual da surdez e a interpretação da imagem; 5- atribuindo sentidos à imagem e 6- percepção de ritmos musicais.

Cruz defende a presença do professor ouvinte na escola bilíngue, pois segundo a mesma, mesmo numa perspectiva de educação inclusiva e fundada na língua de sinais, a realidade mostra que a maioria dos professores são ouvintes. Nesse caso, Cruz esclarece que este lugar de trânsito entre duas culturas linguísticas, é o lugar de desafio para o professor no ensino bilíngue para surdos, e

em particular, na área de Arte. Todavia, a pesquisadora sinaliza que para que a comunicação seja efetiva, as habilidades do professor bilingue no uso da língua de sinais precisam ser aprofundadas constantemente.

Para Cruz, o ensino de arte aos deficientes auditivos, deve estimular a participação dos alunos no seu processo de ensino – aprendizagem e conclui que “podemos oferecer nossa especialidade técnica aos alunos e sendo ouvintes, transitamos entre as duas culturas sem legitimar o papel do opressor se reconhecermos a participação do surdo nas artes, como produtor e público” (2016:45).

Já para falar do segundo ponto sobre a arte como apoio aos movimentos surdos, Cruz entende que a expressão artística não pertence ao professor e menos ainda ao ouvinte; ela é, pois, uma linguagem do qual o surdo naturalmente faz uso e não depende necessariamente do sucesso de sua escolarização. Por isso, Cruz informa que ao longo da história humana, a arte visual é um canal de conexão com a cultura externa, ou seja, dos surdos para com o universo ouvinte, porém Cruz enfatiza que há de se provocar o desenvolvimento dos surdos em Arte e, sobretudo que sejam produtores de sua própria cultura e expressões artísticas.

No terceiro ponto, quando Cruz trata das criações em poesia visual, a autora propõe que no contexto bilíngue, é importante que haja dispositivos que permitam essa alternância entre estímulos ao pensamento verbal ao não – verbal. Desta maneira, expressar – se através da arte pode se tornar um saber transversal na escola e fortalecer a autoestima do aluno. Cruz exemplifica o caso do poema visual intitulado “Invenção” cuja escrita da forma ao texto poético e se relaciona com um dos sinais usados em Libras, o que para Cruz constitui uma sugestão para o trabalho docente em Arte, ao explicar que:

Embora não tenhamos colocado em prática um plano de aula baseado nesta produção, estes poemas podem servir de nutrição estética para que outros sejam construídos pelos próprios alunos, a partir da percepção que têm de sua primeira língua, associada à visualidade da segunda. (CRUZ, 2016; p.57.)

Em “A experiência visual da surdez” Cruz cita Larrosa (2002) ao parafrasear – lona reflexão de que “a experiência é o que nos passa, o que nos acontece, o que nos toca. Não o que acontece ou o que toca. A cada dia se passam muitas coisas, porém, ao mesmo tempo, quase nada nos acontece.” (2016:59), por este fato Cruz considera a experiência da aprendizagem passa, acontece ou toca o surdo quando considera a particularidade de sua formação e percepção do mundo, através da experiência visual da surdez. Para o surdo, diz Cruz, cada imagem tem significações próprias, pois até a própria Libras é organizada de forma a transmitir uma mensagem próxima da percepção visual “desenhando” no ar e no corpo uma espécie de ideia visual de sua mensagem através dos gestos; daí decorre compreender em Cruz que “a imagem não é apenas um apoio ao discurso, mas é o próprio discurso” (2016:59).

Entretanto no que se refere à leitura da imagem em sua interpretação, Cruz ao se apoiar em Ana Mae Barbosa (2012), afirma que a leitura da imagem é pessoal, e não traz respostas prontas ao aluno; por isso Cruz orienta que ao professor trabalhar com imagens artísticas, é importante apresentar ao aluno surdo, o contexto em que tal obra se insere ou provém e conclui que:

O momento da interpretação da imagem é a oportunidade do aprendiz surdo de transformar -se pela arte, de ser provocado à mudança, de dialogar com o objeto que não depende de uma língua comum para lhe atribuir significados. (CRUZ, 2016; p.63.)

Sobre a prática do ensino de Arte aos deficientes auditivos, Cruz discorre sobre atividades com estudantes de 7º ano do Ensino Fundamental em unidade escola bilíngue de cuja experiência propõe duas tarefas para este objetivo. A primeira diz respeito à atribuição de sentidos à imagem e a segunda propõe o uso percepção de ritmos.

Assim, observa – se que em “Atribuindo sentidos à imagem”, penúltimo ponto que trata Cruz para a abordagem ao ensino a surdos, nas aulas de arte, a autora descreve quatro atividades que são propostas para a execução da prática de ensino em questão. A primeira atividade é a exposição de imagens fixas à lousa, a realização de perguntas diversas (para provocar a participação ativa dos educandos). A segunda atividade é a visualização de desenhos de super-heróis e sua comparação com as imagens anteriores (“Napoleão I”, Napoleão cruzando os Alpes” e “Independência ou morte”) dos artistas Louis David. (1805), Jean – Auguste Dominique (1806) e Pedro Américo (1888) sendo que os alunos são orientados a registrar suas impressões no caderno além de preencherem uma ficha. A terceira atividade é a realização de uma enquete com os dados registrados e da apresentação dos alunos representando as personagens e por fim, Cruz enumera a última das propostas de atividades: os alunos classificam e produzem seus próprios desenhos, tal como se vê:

Em continuidade a essa aula, onde ficou explícita a necessidade de olhar detalhe de uma imagem (...) A partir de uma folha com expressões faciais (...) contente, 2) feliz: 3) eufórico, identificamos as expressões que combinavam com os heróis que vivemos. (CRUZ, 2016; p. 69).

Cruz se apoia em Louzada (2011) e Pancière (2013) os quais esclarecem mediante as atividades relacionadas, que é comum não conseguirmos ver o que ultrapassa a pessoa diz estar vendo na leitura de uma obra de arte, pois segundo Cruz este é um dos alicerces da interpretação e atribuição de sentidos devido ao repertório pessoal de cada um, daí defende Cruz que “é possível experimentar a coletividade do processo de ensino em sala de aula, onde professor e alunos aprendem juntos” (2016:71). A autora salienta, porém, que, embora as aulas práticas estimulam o aprendizado dos alunos surdos na área de artes, esta prática puramente não garante o desenvolvimento de habilidades de significação e interpretação de imagem sobre a própria arte. Cruz então recomenda que é preciso uma constante reflexão sobre o uso que será dado a esta estratégia nas aulas a fim de não extinguir sua força antes mesmo de alcançar objetivos mais profundos na formação do aluno, diz Cruz.

Já no último dos pontos de sua abordagem, Cruz em “Percepção de ritmos” a autora exemplifica o trabalho do prof. Dr. Agnus Valente (IA – UNESP/Instituto de Arte da Universidade Estadual de São Paulo) o qual desenvolve a seguinte atividade a alunos surdos: a produção de danças e expressões corporais a partir da percepção de ritmos, na vibração de um celular. Cruz relata que, teoricamente pode

– se entendero conceito de ritmo como “ideia de cadência, uma sequência de fenômenos que se apresentam harmonicamente, entre intervalos regulares.” (2016:75).

Todavia, paralela à questão do uso dos ritmos para o ensino de Arte a alunos surdos, Cruz trata de algo que ocorre em decorrência natural da forma como os alunos recebem ou “sentem” reflexivamente os ritmos: a expressão corporal. Segundo a autora, a expressão corporal é uma linguagem presente em toda a comunicação realizada pelos deficientes auditivos no seu cotidiano e carece de uma ferramenta que todos tem: o próprio corpo, assim a dança como canal para a expressão corporal de alunos surdos, é, na opinião de Cruz, muito positiva como proposta de integração também entre ouvintes e surdos. Portanto, Cruz ressalva que é preciso que os professores pensem estratégias que considerem estes indivíduos, pois:

Na medida em que respeitarem seus tempos de aprendizagem e suas dificuldades motoras, as aulas se mostrarão como espaço de integração e inclusão social entre os diferentes perfis de alunos; pela validação de seus saberes. (CRUZ, 2016; p. 79)

Para Somavilla, (p.13) o ensino de Artes, em âmbito geral, deve contemplar situações de aprendizagem que propiciem, para além do aprendizado, o conhecimento de seus limites, dificuldades e potencialidades em que:

“A Arte assume então a forma de expressão mais espontânea, pressupondo que a livre expressão através das Artes Visuais, implica no conhecimento “eu; conhecer; pensamentos, vontades, anseios, medos e ansiedade.” (SOMAVILLA, 2014; p. 13)

Somavilla, tal qual Cruz também produz trabalho de pesquisa científica em torno do ensino – aprendizado de Artes a alunos surdos em escola pública e, mediante coleta, aplicação de método e análise de resultados, esta autora tece algumas considerações que, além de deflagrar a situação em que o ensino de Arte a alunos surdos, se encontra e para além do cenário encontrado, traz informações relevantes para que o trabalho docente se efetive de forma qualitativa e seja socialmente inclusivo. (p.19). A primeira consideração é a de que ainda há uma defasagem significativa entre as estruturas física e pedagógica das unidades escolares e estas vivenciam grande mudança de paradigmas concepções com relação às turmas heterogêneas e sugere que haja transformações urgentes no que se refere à educação especial.

Em segundo lugar, Somavilla propõe que o professor de Arte use textos visuais ou ilustrativos para o desenvolvimento de um aprendizado significativo e estimule o gosto e o prazer pelo hábito da leitura, conforme diz a autora:

Ao se propor o trabalho de leitura e análise de obras artísticas, através destes portadores fomenta justamente a necessidade de um processo que valorize os conteúdos (...) de acordo com as diretrizes educacionais de forma mais próxima da realidade, do cotidiano dos nossos alunos. A sugestão de leitura de obras é válida (...) de forma a iniciar o gosto pela leitura, além de apresentar diversas possibilidades de leituras de texto e imagens num processo de leitura comparada. (SOMAVILLA, 2014; p.19)

Dito estas propostas de atividades sobre alternativas para implementação de formas diferenciadas e exitosas do ensino de artes visuais, ritmos e uso da dança (expressão corporal) que trazem Somavilla (2014) e Cruz (2016) verifica – se que o ensino nesta modalidade enseja o enfrentamento de desafios, mas por outro lado, traz resultados significativos na formação humana de educandos e educadores, simultaneamente.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo – se perpassado pelas contribuições teóricas dos diversos autores que abordam o tempo do ensino de Arte a alunos do nível fundamental e, mediante a análise que se faz desde as concepções de deficiência auditiva em arte e educação inclusiva.

Pela compreensão sobre a análise do tema, chega – se a algumas conclusões que se tem a seguir. Primeiramente, a arte em si é algo inerente do ser humano e sua criatividade. Como tal é direito de todos, principalmente os alunos com deficiência auditiva, vivenciar no âmbito escolar, situações significativas de aprendizagem, absorção e produção de conhecimento artístico em conformidade com suas necessidades e direitos educacionais.

Em segundo lugar, é dever do Estado, da família e da escola, oportunizar ensino público de qualidade e preparar os alunos portadores de surdez, para a vida em sociedade e para o trabalho.

Finalmente, em terceiro lugar, urge que os professores na área de ensino de arte, procurem tanto quanto os demais, se preparar para a realidade de um ensino bilíngue (LIBRAS), humanizado e inclusivo e a partir destas prerrogativas, atue como mediador e estimulador das potencialidades cognitivas dos alunos surdos a fim de que realmente sejam integrados a uma educação de fato inclusiva, além de realizar atividades diversificadas em outras áreas deste componente curricular – música e dança, (expressão corporal) ou seja, que não se baseiem somente nas artes visuais.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Ana Mae. **Arte-educação no Brasil**. São Paulo: Perspectiva, 2019.
- BUENO, José Geraldo Silveira. **A Educação do Deficiente Auditivo no Brasil**. Revista Em Aberto, Brasília, ano 13. n. 60, out. / dez. 1993; p. 25-36.
- COLI, Jorge. **O que é arte?** 15. ed. São Paulo: Brasiliense, 1995.
- CRUZ, Andreza Nunes Real da. Aula de Arte com Surdos: criando uma prática de ensino. Dissertação de Mestrado. São Paulo: UNESP, 2016.
- MAZZOTTA, Marcos José da Silveira; D'ANTINO, Maria Eloísa Famá. Inclusão Social das Pessoas com Deficiência e Necessidades Especiais: cultura, educação e lazer. In: Saúde e Sociedade. São Paulo, v. 20. n. 2.
- MICHELETO, Franciane Sonni Martins. **Ensino de Arte para Alunos com Deficiência: Relatos de Professores**. Dissertação de Mestrado. UNESP. Marília, 2009.
- MRECH, Leny Magalhães. **Conceito de Inclusão**. In: O que é educação inclusiva?

Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo: s/d., p. 01-02. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/19/12>. Acesso: 21/04/2021. 15 h.

REILY, Lúcia. **O ensino de arte na escola no contexto da inclusão**. In: Caderno Cedes. vol. 30. N. 80, p. 84-102, jan. / abr., 2010.

SOMAVILLA, Sônia Alves Feitosa. **O Ensino de Artes Visuais para Alunos Surdosdo Ensino Médio Regular: Desafios e Perspectivas**. Monografia. Posse (GO): UnB/UAB, 2014.

# CONTORNOS DA INTERIORIZAÇÃO DOS INSTITUTOS FEDERAIS EM GOIÁS E SUA RELAÇÃO COM PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

Anário Dornelles Rocha Junior<sup>1</sup>  
Célio Antônio de Paula Junior<sup>2</sup>

## RESUMO

A pesquisa busca identificar o processo de crescimento dos cursos superiores nos Institutos Federais no interior do estado de Goiás entre 2017 e 2018 e sua relação com o atual Plano Nacional de Educação, perpassando a legislação, suas nuances e estímulos no processo social. Os procedimentos metodológicos utilizados referem-se à pesquisa quantitativa e documental, com caráter descritivo, visando mapear o quantitativo de institutos federais no interior de Goiás, cursos, número de matrículas e oferta de vagas. As análises documentais foram realizadas sob a vertente dos Planos de Desenvolvimento Institucionais do Instituto Federal de Goiás e do Instituto Federal Goiano, e dos documentos balizadores encontrados no sítio Plataforma Nilo Peçanha. Conclui-se que o processo de interiorização dos Institutos Federais em Goiás tem perpassado por um crescimento alinhando-se ao período vigente do Plano Nacional de Educação, tendo em vista o crescimento do número de cursos, número de matrículas e a oferta de vagas.

**Palavras-chave:** Interiorização. Instituto Federal de Goiás. Instituto Federal Goiano. Plano Nacional de Educação.

## OUTLINES OF THE INTERIORIZATION OF FEDERAL INSTITUTES IN GOIÁS AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE NATIONAL EDUCATION PLAN

### ABSTRACT

The research seeks to understand the growth process of higher education courses at Federal Institutes in the interior of the state of Goiás between 2017 and 2018 and its relationship with the current National Education Plan, permeating the legislation, its nuances and stimuli in the social process. The methodological procedures used refer to quantitative and documentary research, with a descriptive character, aiming to map the number of federal institutes in the interior of Goiás, courses, number of enrollments and vacancies. The documentary analyzes were carried out under the institutional development plans of the Federal Institute of Goiás and the Federal Institute of Goiás, and the reference documents found on the Plataforma Nilo Peçanha website. It is concluded that the process of interiorization of the Federal Institutes in Goiás has undergone a growth in line with the current period of the National Education Plan, in view of the growth in the number of courses, number of enrollments and the offer of vacancies.

**Keywords:** Interiorization. Federal Institute of Goiás. Federal Institute of Goiás. National Education Plan.

Recebido em 15 de junho de 2022. Aprovado em 15 de julho de 2022.

<sup>1</sup> Mestre, Professor do curso de Educação Física do Centro Universitário Araguaia – e-mail: anario.junior@uniaraguaia.edu.br

<sup>2</sup> Doutor, Professor do curso de Educação Física do Centro Universitário Araguaia – e-mail: celio.junior@uniaraguaia.com

## INTRODUÇÃO

Os Institutos Federais (IFs) são autarquias federais constituídas “de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático pedagógica e disciplinar, equiparado às universidades federais”, conforme exposto no artigo 207 da Constituição Federal (PDI, 2019, p. 04). Os IFs são organizados em multicâmpus situados nas capitais e no interior do Brasil, de forma pluricurricular, mediante a composição de ensino, pesquisa e extensão, direcionados ao ensino profissional e tecnológico gratuito nos diversos níveis e modalidades.

Segundo dados do Censo da Educação Superior de 2017 (BRASIL, 2017), existem 40 Institutos Federais distribuídos no cenário brasileiro, sendo que 30 unidades estão situadas nas capitais e 10 no interior. A região Norte conta com 7 unidades nas capitais e nenhuma no interior; a região Nordeste possui 11 unidades nas capitais e 1 unidade no interior; a região Sudeste posiciona 11 unidades, sendo que 05 estão localizadas na região interiorana; a região Sul possui 6 unidades, sendo que 04 situam no interior e na região Centro Oeste demonstra-se a existência de 05 unidades, todas localizadas nas capitais.

De maneira especial, os mesmos dados apontam o estado de Goiás com 02 unidades dos Institutos Federais, mas nenhuma dessas localizam-se na região interiorana do Estado, tendo em vista que se estabelece o posicionamento da reitoria como demarcação (BRASIL, 2017). No entanto, cabe considerar e refletir que os presentes dados não apresentam a composição em sua totalidade dos câmpus e campis daqueles institutos de ensino, tendo em vista que o processo de expansão e interiorização da educação superior no Brasil apresenta um crescimento a partir do cenário político, bem como, aos programas voltados a educação superior nos últimos anos.

Nesse entendimento, verifica-se que a conjuntura da interiorização se dá a partir do cenário de expansão da educação superior no Brasil desde a década de 70 e 80, tendo em vista o processo da “natureza e o caráter das modalidades de expansão e interiorização implementadas no Estado, com a participação direta do poder municipal” (DOURADO, 2001, p. 8). Diante de tais aspectos, a educação superior no estado de Goiás também esteve direcionada no processo de interiorização, haja vista que o cenário particular não está desvinculado no cenário global. Cabe considerar que a criação dos IFs ocorreu entre o período de governo de Luiz Inácio Lula da Silva e o Cefet no período de governo de Fernando Henrique Cardoso.

A nota técnica do IBGE relativa à população dos municípios, referência em 1º de julho de 2014, apresenta 23,81% da população vivendo nas capitais, sendo que ao analisar as regiões metropolitanas, este número sobe para 44,35%, portanto, o interior do país, conta com 55,65% de sua população (CAMPOS, 2016). E ainda, segundo Dourado (2001, p 24):

Na esfera educacional e, particularmente, nas políticas para a educação superior, o fenômeno da interiorização é significativo. O crescimento dos grandes centros, a necessidade de fixação do homem nas cidades menores, as demandas por serviços de saúde e educação e, sobretudo, pela implantação de escolas superiores tem provocado a emergência de bandeiras em defesa da interiorização.

Sintetizar a concepção de interiorização mediante a expansão de educação superior como a garantia das oportunidades educacionais, possui enquanto ponto de partida o “incremento de matrículas, as modalidades em que se efetivam esse processo (criação de escolas e expansão de vagas) como resultante ou não resultante das políticas adotadas na descentralização da oferta de vagas e a criação de escolas no interior dos Estados” (DOURADO, 2001, p. 23).

O presente estudo possui enquanto objetivo identificar o processo de crescimento dos cursos superiores nos Institutos Federais no interior do estado de Goiás entre 2017 e 2018 e sua

relação com o atual Plano Nacional de Educação, perpassando a legislação, suas nuances e estímulos no processo social.

O delineamento desse período possui como direção a utilização da Plataforma Nilo Peçanha, a qual ativada no ano de 2017 mediante a disponibilização de dados da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica SETEC/MEC.

### O processo de expansão e interiorização na educação superior no Brasil

O campo da Educação Superior e sua relação com a dinâmica de expansão de ensino perpassam por princípios, normas, diretrizes, planos, manifestações, processo de gestão, aspectos de financiamento e procedimentos em face das políticas, tendo em conta as construções sociais que envolve tal fenômeno. O processo de interiorização a função do desenvolvimento social delinea o arcabouço das ideias que anunciam a aproximação da educação superior para os indivíduos.

A interiorização aparece como consequência inevitável da ampliação de oportunidades e serviços, apresentando-se como fator de consolidação e desenvolvimento de cidades interioranas. Esse processo de interiorização geográfica do ensino superior, através da criação de estabelecimentos isolados, efetivou-se sob o discurso de modernização e de desenvolvimento regional (DOURADO, 2001, p. 24).

Segundo Dourado (2001) e Ferreira (2010), o ano de 1808 configura-se o início das escolas superiores, sendo que o processo de expansão do educação superior pode ser analisado em três recortes temporais: 1º) Expansão do educação superior entre o período de 1930 a 1964; 2º) A privatização do regime militar; 3º) A expansão do educação superior na década de 1980 e as políticas de privatização do público.

Sendo o primeiro estruturado pelos movimentos para a expansão das oportunidades educacionais e renovação da estrutura escolar, mediante o contexto do Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova. Ademais, aponta-se a expansão a partir do Estatuto das Universidades Brasileiras em 1931 e a criação de universidades através da agregação de escolas isoladas e a criação da União Nacional dos Estudantes em 1938. E ainda, identifica-se um modelo padrão universitário através da Universidade do Brasil e a Abertura de escolas superiores pelos poderes públicos e particulares. Sendo necessária a autorização do governo central para o curso, mediante pedido ao Ministério da Educação, oitiva do Conselho Nacional de Educação e parecer do Presidente da República. Após dois anos era necessário o reconhecimento do curso pelo Ministério da Educação e Saúde, conforme Decreto-Lei nº 421, de 11 de maio de 1938. Além disso, ressalta que até o final do Estado Novo configurou-se no Brasil cinco universidades: Universidade de Minas Gerais, Universidade de São Paulo, Universidade Porto Alegre, Universidade do Brasil, Universidade Rural do Brasil. Em 1935, foi criada a Universidade do Distrito Federal (DOURADO, 2001).

Já o segundo momento evidencia a expansão de estabelecimentos isolados no setor privado, mediante expansão de matrículas, enquanto nas universidades públicas houve uma expansão com contenção, tendo em conta os incentivos pelo poder público e subvenções às faculdades e universidades particulares (crédito educativo, isenção de imposto, bolsas); e a implementação de fundações educacionais no controle na expansão do educação superior no setor público. Além do mais, verifica-se o contexto da Reforma Universitária em 1968, a qual reorganizou a educação superior e visou responder ao excedente de estudantes advindos do ensino médio e a falta de vagas para a educação superior (DOURADO, 2001, p. 47).

O terceiro momento aponta a articulação entre as diferentes esferas do poder público, o regime de co-responsabilidade, a descentralização e descontração das ações educacionais. E ainda, aponta os debates nas Conferências para a educação, a Consolidação de Universidades

Estaduais Paulista, Pará, Paraná, Bahia, Minas Gerais e Goiás; a intensificação de ações para a ampliação de vagas na educação superior, bem como, a expansão das fundações públicas federais de educação superior e ampliação e autorização das instituições privadas (DOURADO, 2001).

O processo de interiorização da educação superior começou nos anos de 1950, expandindo na década de 1990, quando o número de universitários brasileiros alcançou a casa de 1,5 milhão. Esse novo cenário é resultado da política de interiorização da educação superior que foi sendo desenvolvida nos últimos anos pelo governo federal (FERREIRA; OLIVEIRA, 2016). Há um movimento de mudança na educação superior, nas formas de gestão, organização e em seus papéis sociais, o que se intensificou nas últimas décadas no Brasil, devido ao processo de expansão e interiorização das universidades públicas:

Desde os anos 1990, o sistema de educação superior no Brasil, vem sofrendo modificações substantivas nas políticas de financiamento, avaliação, padrões de qualidade, formação, pesquisa, pós-graduação, gestão e organização das IES. Essa dinâmica, por sua vez, articula-se ao processo de diversificação das instituições, dos programas, dos cursos, das finalidades e das vocações institucionais, aliadas ao processo de expansão, regionalização e atendimento ao meio econômico e social onde estão inseridas (FERREIRA; OLIVEIRA, 2016, p. 8).

Esse processo respalda-se nos governos presidenciais de Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010) e de Dilma Rousseff (2011-2016), caracterizado pelo projeto político-ideológico desenvolvimentista, em que as IES assumem claramente área estratégica de desenvolvimento econômico e social, alinhando-se às necessidades e demandas do mercado. “A universidade assumiu a perspectiva de formar profissionais com competências para o mundo do trabalho e com capacidade de produzir conhecimentos, tecnologias e inovações ajustados às demandas produtivas” (FERREIRA; OLIVEIRA, 2016, p. 19). Cabe considerar que alguns aspectos são relevantes e que devem ser considerados a partir do processo de interiorização, como: a ampliação das possibilidades econômicas a partir do desenvolvimento da cidade; a ampliação das possibilidades de emprego de boa qualidade, bem como, mudanças na configuração local, favorecendo o crescimento do país na promoção da equidade (FERREIRA; OLIVEIRA, 2016).

Verificar o processo de interiorização não pode estar restrito a expansão da educação superior nas cidades interioranas, mas também, a expansão das IES na região norte e nordeste do Brasil, pois as regiões mais pobres são menos lucrativas para o setor privado, pois a oferta de ensino técnico e superior pelo Estado pode levar a iniciativa privada a investir nessas regiões. Diante de tais aspectos, o programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão do Ensino Superior (REUNI) e o controle de qualidade (ANDIFES) foram importantes para o processo interiorização, conforme apontam Oliveira e Dourado:

Observa ainda um crescimento mais intenso das matrículas públicas no Brasil a partir de 2008, decorrente de políticas públicas, sobretudo federais, que favoreceram ao processo de criação de novas vagas e matrículas nas universidades federais e nos Institutos Federais de Ciência e Tecnologia (IFs). Nesse processo, destaca-se a partir de 2003: a ampliação da rede federal de educação tecnológica e profissional; a criação do Programa Expandir, voltado para a criação de novas universidades e campi, especialmente para a interiorização da oferta; a criação da Universidade Aberta do Brasil; a implantação do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), focado na expansão das universidades federais, nos cursos noturnos, na redução das taxas de evasão e ocupação de vagas ociosas, na permanência dos estudantes e na reestruturação curricular,

focando na criação de cursos com formação mais geral e flexível (DOURADO; OLIVEIRA, 2016, p. 1333).

Segundo Ferreira (2010), o processo de interiorização esteve como base no REUNI, criado em 2007, sendo que cada instituição de ensino formatou seu projeto considerando as demandas da comunidade acadêmica e realidade local. A autora apresenta que o número de campi aumentou de 151 para 267, de 2003 a 2010, passando de 114 a 235 municípios, sendo que no primeiro ano de funcionamento, os recursos destinados ao REUNI foram da ordem de R\$ 415 milhões, chegando a 2012 o valor de R\$ 3,5 bilhões. Conforme relatório da Andifes, a implantação de campi em cidades afastadas de grandes centros, gerou reflexos imediatos na economia destas regiões, na formação e fixação de profissionais capacitados, induzindo automaticamente novos polos de desenvolvimento econômico e cultural (FERREIRA, 2010).

Diante desse programa aponta-se alguns resultados, tais como: I – Ampliação da oferta de educação superior: vagas (2008 – 144.725 a 2010 - 199.282) e cursos (2008 – 2.567 a 2010 - 3.225); II – Reestruturação acadêmico curricular; III - Assistência estudantil: moradia estudantil; alimentação; transporte, assistência à saúde e inclusão digital; IV – Suporte da pós-graduação ao desenvolvimento e aperfeiçoamento qualitativo dos cursos de graduação. Ademais, Dourado e Oliveira com base no Censo da Educação Superior de 2013 apontam que:

O Censo da Educação Superior de 2013 registrou um total de 7.305.977 matrículas, sendo 5.373.450 na categoria administrativa privada. Do total das matrículas públicas (1.932.527), 1.137.851 são ofertadas na categoria pública federal, enquanto 604.517 na estadual e 190.159 na municipal. Ao todo havia 32.049 cursos, sendo 21.199 no setor privado e 10.850 no setor público. O total de concluintes foi de 991.010, sendo 761.732 na categoria administrativa privada e 229.278 na pública. Todas essas matrículas são ofertadas por 2.391 instituições, sendo que as universidades, 8,2% das instituições, oferecem 53,4% das matrículas na graduação, enquanto os centros universitários oferecem 15,8%, as faculdades 29,2% e os IFs e Cefets 1,6%. Do total de instituições (2.391), 2090 são privadas e 301 são públicas (106 federais, 119 estaduais e 76 municipais) (DOURADO; OLIVEIRA, 2016, p. 1334).

Nesse entendimento, verifica-se que a expansão da educação superior estava em crescimento conforme dados de 2008 e 2010. Acerca da categoria de controle de qualidade, houve uma expansão de faculdades e centros universitários privados, no discurso do acesso a educação superior, entretanto, alguns empresários encararam como um negócio qualquer, resultando na má qualidade, a saturação do mercado e ociosidade de vagas (FERREIRA, 2010).

Além disso, os programas PROUNI (Programa Universidade Para Todos) e FIES (Fundo de Financiamento Estudantil) auxiliaram na expansão e interiorização, mas não adianta multiplicar o número de cursos sem uma qualidade mínima para que o aluno possa mais tarde exercer sua profissão em plenitude, tendo em vista os critérios avaliativos do Ministério da Educação, em face da instituição, dos cursos e no desempenho dos alunos (FERREIRA, 2010). Em contrapartida, verifica-se que a expansão em face do sistema de ensino público representa melhor qualidade e um avanço no desenvolvimento local, mesmo que em algumas instituições verifica-se a existência de vagas ociosas em cursos e que existem influências político partidárias na escolha dos locais para a inserção das unidades de ensino (FERREIRA, 2010).

Os desafios da interiorização perpassam pelo PNE (2014-2024), tendo em conta os processos ou mecanismos de expansão da graduação e pós-graduação em face das reais necessidades que rodeiam a sociedade civil mediante a “elevação da qualificação/formação da população como direito social; formação crítico-cidadã no mundo do trabalho; produção de conhecimento que permita avanços no desenvolvimento econômico, social e cultural do país, contribuindo para inclusão social” (DOURADO; OLIVEIRA, 2016, p. 1334).

## O atual Plano Nacional de Educação (2014-2024) e sua relação com a educação superior

O PNE, vigente entre o período de 2001 a 2010, lei 10.172/2001 foi construído em decorrência das iniciativas da sociedade civil em face dos trabalhadores de educação nacional, embasados na magna carta e legislações educacionais no ano de 1997, proposto no II Congresso Nacional de Educação em Belo Horizonte, cujo objetivo principal é suprir a necessidade das pessoas em ter acesso e permanência na educação, de forma qualitativa, coletiva e democrática, aproximar estratégias e objetivos com a realidade social dos sujeitos (HERMIDA, 2006, p. 41-42).

Nesse sentido, um dos instrumentos delimitadores do ensino é o PNE, o qual se apresenta como competência privativa da União para ser elaborado, conforme inciso XXIV do artigo 22 da CF 1988, bem como, o artigo 214 CF 1988 o qual delimita que o PNE deve ser estabelecido em regime de colaboração direcionado para todos os níveis de ensino. Em decorrência do presente artigo, o atual PNE, cristalizada na lei 13.005/14, possui a vigência entre 2014 a 2024, buscando atender os requisitos basilares legais, apresentando 10 diretrizes, 20 metas e 254 estratégias, que devem ser executadas pelos entes federativos de acordo com o regime de colaboração previsto legalmente (BRASIL, 2014). Diante dessas constatações o artigo 2º do PNE correlaciona algumas diretrizes gerais expressas na magna carta 1988:

I - erradicação do analfabetismo; II - universalização do atendimento escolar; III - superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação; IV - melhoria da qualidade da educação; V - formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade; VI - promoção do princípio da gestão democrática da educação pública; VII - promoção humanística, científica, cultural e tecnológica do País; VIII - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do PIB, que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade; IX - valorização dos (as) profissionais da educação; X - promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental (BRASIL, 2014).

Essas diretrizes detalham os apontamentos do PNE (2014-2024) em face da educação superior, dentre as 20 metas elencou 03 no seu texto em conjuntos com algumas estratégias:

Meta 12: elevar a taxa bruta de matrícula na educação superior para 50% (cinquenta por cento) e a taxa líquida para 33% (trinta e três por cento) da população de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, assegurada a qualidade da oferta e expansão para, pelo menos, 40% (quarenta por cento) das novas matrículas, no segmento público.

Meta 13: elevar a qualidade da educação superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75% (setenta e cinco por cento), sendo, do total, no mínimo, 35% (trinta e cinco por cento) doutores.

Meta 14: elevar gradualmente o número de matrículas na pós-graduação stricto sensu, de modo a atingir a titulação anual de 60.000 (sessenta mil) mestres e 25.000 (vinte e cinco mil) doutores.

Essas metas buscam alcançar um crescimento do tripé da educação superior no Brasil, propondo a expansão do ensino, pesquisa e extensão na condução de ampliar o acesso e a permanência dos sujeitos nesse nível de ensino, enquanto bem público e direito social, tendo em vista que “Se a educação superior não é uma mercadoria ou simplesmente um serviço, cabe

ao Estado expandir e incluir, mas também regular, regulamentar, supervisionar e avaliar a oferta de modo a garantir sua qualidade” (DOURADO; OLIVEIRA, 2016, p. 1335).

Na busca de alcançar tais metas e sua relação com o processo de interiorização, algumas estratégias devem ser ressaltadas, pois segundo dados do INEP (2014), a meta 12 estabeleceu 21 estratégias gerais, sendo a 12.1 “otimizar a estrutura física e de recursos humanos, mediante ações planejadas de forma a ampliar e interiorizar o acesso à graduação”, a 12.2; “ampliar a oferta de vagas, por meio da expansão e interiorização da rede federal de educação superior, da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e do sistema UAB”; 12.3; “elevar a taxa de conclusão da graduação presencial nas universidades públicas para 90% e ofertar no mínimo, um terço das vagas em cursos noturnos”; 12.4 “fomentar educação superior pública e gratuita para a formação de professores para a educação básica”; 12.5 “ampliar as políticas de inclusão aos estudantes de instituições públicas”; 12.9” ampliar a participação de grupos historicamente desfavorecidos na educação superior, mediante políticas afirmativas”; 12.12 “consolidar e ampliar programas de incentivo à mobilidade estudantil e docente em cursos de graduação e pós-graduação”; 12.16 “consolidar processos seletivos nacionais e regionais para acesso à educação superior como forma de superar exames vestibulares isolados”; 12.18 “estimular a expansão e reestruturação das instituições de educação superior estaduais e municipais cujo ensino seja gratuito;” (BRASIL, 2014).

Já a meta 13 estabeleceu 9 estratégias, sendo que a estratégia 13.5 aponta “elevar o padrão de qualidade das universidades, direcionando sua atividade, de modo que realizem pesquisa institucionalizada, articulada a programas de pós-graduação stricto sensu”; a 13.7) “fomentar a formação de consórcios entre instituições públicas de educação superior, com vistas na atuação regional, inclusive por meio de PDI integrado, assegurando visibilidade nacional e internacional às atividades de ensino, pesquisa e extensão” (BRASIL, 2014).

E a meta 14, apresentou 15 estratégias, dentre estas identifica-se a 14.1 “expandir o financiamento da pós-graduação stricto sensu por meio das agências oficiais de fomento”; 14.4 “expandir a oferta da pós-graduação stricto sensu, utilizando inclusive metodologias, recursos e tecnologias de educação a distância”; 14.6 “ampliar programas de pós-graduação stricto sensu, os de doutorado, nos campi novos abertos em decorrência dos programas de expansão e interiorização das instituições superiores públicas”; 14.12 “ampliar o investimento na formação de doutores de modo a atingir a proporção de 4 doutores por 1.000 habitantes” (BRASIL, 2014).

Aspectos contextuais da expansão e interiorização dos Institutos Federais no estado de Goiás e sua interface com o Plano Nacional de Educação

O espaço da pesquisa proposta possui como centralidade os Institutos Federais em Goiás, no entanto, para entender tais elementos e suas relações, o desdobramento histórico da educação superior no estado de Goiás de forma geral precisa ser contextualizado.

Em síntese, as políticas expansionistas de interiorização da educação superior em Goiás na década de oitenta, vinculadas ao poder municipal, situaram no âmbito global das políticas desencadeadas no estado de Goiás, pois não são autônomas, mas apresentam-se inseridas na lógica global do Estado brasileiro em face de suas particularidades históricas e, consequentemente, a sua função social. Nesse sentido, verifica-se que a educação superior no Estado de Goiás foi direcionado a partir da construção da Faculdade de Direito de Goyas (1903-1916; 1931); Universidade Católica (1959); Universidade Federal (1960); Faculdade de Filosofia Bernardo Sayão (Anápolis, 1960), Faculdade de Ciências Econômicas de Anápolis (1960) e Escola Superior de Educação Física (ESEFEGO-1960) (OLIVEIRA et al, 2006).

Na década de 1980, o processo de redefinição política em Goiás acena com políticas educacionais de expansão superior na defesa do desenvolvimento da região e a interiorização do ensino. Nesse contexto, o estado de Goiás em face do processo de interiorização construiu-

se a partir dos municípios de Anicuns, Catalão, Goiatuba Itumbiara, Jataí, Luziânia Mineiros e Rio Verde, bem como, o Decreto nº 33.555/1990 instituiu a criação da Universidade Estadual de Goiás- Anápolis, como fundação Pública (DOURADO, 2001). Diante desse espaço, Oliveira (2006, p. 26) demonstra que a “interiorização em Goiás buscou a integração e desenvolvimento dos municípios buscando melhorar a qualidade de vida e oferta de serviços, como sinônimo de prestígio, desenvolvimento e avanço tecnológico”, tendo em vista a política de diversificação e flexibilização do governo federal, iniciada pelo projeto neoliberal durante o primeiro mandato do governo Fernando Henrique Cardoso entre 1995 a 1998 (DOURADO; OLIVEIRA, 2001).

Nessa perspectiva, situam o campo da educação superior em Goiás, contextualizando o estado e sua atuação como “pólo de desenvolvimento econômico” no país, indicando os processos de mudança ocorridos, principalmente a partir da LDB (lei 9.394/96 e do decreto nº 2.306/97, que trata da natureza e da organização das Instituições de Educação superior (IES). De acordo com Dourado e Oliveira (2001, p. 69) “Essa legislação federal, insere-se em uma clara política de expansão da educação superior, marcada por processos de flexibilização, de avaliação e de acirramento da competição entre as IES”.

Esses conhecimentos incrementam na reflexão de entender o processo de construção dos Institutos Federais em Goiás, sendo que o início da instituição IFG, contextualizado com o período em que a oligarquia agrária era a forma de organização política nacional, se deu na Cidade de Goiás, por meio do Decreto nº 7.566/1909. Nessa época, o processo de formação oferecido por esta escola foi apenas o de conteúdos de domínio da linguagem e de cálculos básicos, portanto sua função social era restrita a educação para a profissionalização mínima da população marginalizada com o intuito de conter as atividades consideradas mais baixas.

A partir da fundação da nova capital do estado de Goiás em 1933, a instituição foi transferida para Goiânia em 1942, oferecendo cursos profissionalizantes na área industrial e mudando seu nome para Escola Técnica de Goiânia. Em 1959, as escolas foram convertidas em Escolas Técnicas Federais, ainda com autonomia restringida. Em 1960, foram criadas as Escolas Agrotécnicas. Em 1965, as escolas passaram a se chamar Escola Técnica Federal de Goiás, ainda com enfoque do ensino técnico nas áreas industriais. Em 1971, foi implantada a Lei nº 5.692, em que estabelecia a profissionalização em todas as redes no antigo segundo grau. No âmbito federal, essa mudança teve uma característica diferente das escolas estaduais, pelo fato de que nas escolas federais, convergiu-se em formação integrada da formação profissional e formação geral, enquanto nas segundas, houve o fracasso por conta da falta de qualificação docente, recursos materiais e de orientação educacional. Em 1992, a escola passou a se chamar Centro Federal de Educação Tecnológica de Goiás, mudando também sua função social, que passou a ser também responsável pela educação superior dentro da instituição (BRASIL, 2019).

Segundo dados dos Planos de desenvolvimentos dos Institutos Federais, logo após esse período, verificou-se que:

Em 29 de dezembro de 2008, por meio da promulgação da Lei nº 11.892, publicada no Diário Oficial da União de 30 de dezembro de 2008, o CEFET-GO foi transformado em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG). A função social da Instituição foi mais uma vez ampliada. A ela foi atribuída a função de oferecer diversos níveis de ensino – formação inicial de trabalhadoras/es (FIC), cursos técnicos e cursos superiores de tecnologia, bacharelado, licenciatura e pós-graduação – e de promover pesquisa e extensão contextualizada. Recebia destaque a Educação de Jovens e Adultos (EJA), a convergência entre ciência, tecnologia e cultura nos desenhos curriculares e a condução de políticas e programas voltados para a inclusão e para a diversidade. Além da ampliação da sua função social, a Instituição também foi expandida por meio de uma estrutura multicâmpus, o que, em última instância, acarretou profundas mudanças em sua organização administrativa e acadêmica (PDI IFG, 2019, p. 10).

Nessa direção, percebe-se que o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, foi criado pela Lei Federal nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, reconfigurando os Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs). Para tanto, é fundamental olhar que:

De acordo com o disposto na Lei, o Estado de Goiás ficou com dois Institutos: O Instituto Federal Goiano, vocacionado às ciências agrárias e o Instituto Federal de Goiás à área industrial. O IF Goiano integrou os antigos Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets) de Rio Verde, de Urutaí e sua respectiva Unidade de Ensino Descentralizada de Morrinhos, mais a Escola Agrotécnica Federal de Ceres (EAFCE) – todos provenientes de antigas escolas agrícolas. Como órgão de administração central, tem sua Reitoria instalada em Goiânia, Capital do Estado. Em 2010, inaugura o Câmpus Iporá, localizado na região Oeste de Goiás e, em 2011, com uma nova expansão da Rede Federal, foi contemplado com três novos câmpus que estão em fase de implantação nas cidades de Campos Belos, Posse e Trindade. Já em 2014, iniciou atividades em quatro câmpus avançados, nos municípios de Catalão, Cristalina, Hidrolândia e Ipameri (PDI IFGOIANO, 2019, p. 1).

Ao analisar os dados do Censo da Educação Superior de 2017, verifica-se a existência de 10.239 matriculados no IF/CEFET no estado de Goiás, sendo que 5.508 estão nos cursos de bacharelado; 3.136 nos cursos de licenciaturas e 1.595 nos cursos tecnológicos. Cabe considerar, que 4.829 são matrículas referentes ao sexo feminino distribuídas em 2.133 em cursos do bacharelado; 1.990 em cursos da licenciatura de 706 em cursos tecnológicos. Em contrapartida, 5.410 são matrículas do sexo masculino, distribuídas 3.375 no curso de bacharelado; 1.146 em cursos de licenciatura e 889 em cursos tecnológicos (BRASIL, 2017).

Ademais, identificou-se que no ano de 2017 os números de cursos de graduação presenciais nos IFs em Goiás perpassavam por 27 cursos na capital e 73 em cursos na região interiorana. Nesse sentido, o quantitativo de matrículas em cursos de graduação presenciais totalizou em 2.857 na capital e 7.382 no interior, sendo que 5.295 são cursos realizados no período noturno e 4.944 no período matutino (BRASIL, 2017).

## MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo desenvolveu suas análises tendo como pressupostos a pesquisa documental (MARCONI; LAKATOS, 2010), mediante a opção pela abordagem quantitativa (CHIZZOTTI, 1995). A coleta de dados aconteceu nos meses de janeiro e fevereiro de 2019 com dos documentos legais dos Institutos Federais. Foram selecionados os sites do Instituto Federal de Goiás (IFG) e Instituto Federal Goiano (IFGoiano), bem como, a análise do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) dos dois Institutos e o acesso a Plataforma Nilo Peçanha (PNP)<sup>3</sup>, a qual foi criada em 2018 pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação. Essa plataforma destina-se à coleta e publicização de dados oficiais da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. O presente percurso localizou o quantitativo de unidades e cursos espalhados no interior do estado e sua relação com o período vigente do PNE.

Diante desses dados, buscou-se mapear o contexto da educação superior do IFG e do IF Goiano mediante as informações dos campi situados na região interiorana do estado, em face das categorias: campi; ano de criação; quantitativo de cursos de graduação e especialização *lato* e *strictu sensu*; cursos ofertados; matrículas; ingressantes; concluintes; vagas e inscritos no ano base de 2017, dados atuais do ano de 2018 conforme Plataforma Nilo Peçanha.

<sup>3</sup> <https://www.plataformanilopecanha.org/#/login>

## RESULTADOS

Diante do contexto do IFG, verifica-se que até o ano de 2019 existem 14 campi, sendo 02 situados na cidade de Goiânia e 12 campi no interior, conforme demonstrado no quadro:

Quadro 1 – Campus IFG

<b>Câmpus</b>	<b>Ano de Criação</b>	<b>Câmpus</b>	<b>Ano de Criação</b>
Águas Lindas	2014	Inhumas	2006
Anápolis	2010	Itumbiara	2008
Aparecida de Goiânia	2012	Jataí	1988
Cidade de Goiás	2012	Luziânia	2010
Formosa	2010	Senador Canedo	2014
Goiânia	1942	Uruaçu	2008
Goiânia Oeste	2014	Valparaíso	2015

Fonte: PDI IFG (2019)

Sinteticamente, pode-se afirmar que 11 campi foram construídos a partir do ano 2008, período de instituição legal dos Institutos Federais e além disso, período associado ao governo presidencial de Luís Inácio Lula da Silva, chamando a atenção da política de educação para todos vinculada a uma perspectiva de reforma educacional. Além disso, destaca-se que 02 campi foram criados no período de 2012 e assinala que 04 campi foram criados após o ano de 2014, destacando o percurso ligado ao período do atual Plano Nacional de Educação e, ainda, a correlação com a meta 12, e de forma específica a estratégia 12.1, tendo em conta a ampliação e interiorização ao acesso da graduação com a construção de novas unidades a partir de 2014.

A incidência da grande diversidade das unidades do IFG no interior de Goiás direciona a análise para diversas categorias, dentre elas, apontam o número de matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos, conforme os dados referentes aos anos de 2017 e 2018:

**Tabela 1** – IFG (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos (2017))

<b>IFG</b>	<b>Cursos</b>	<b>Matrículas</b>	<b>Ingressantes</b>	<b>Concluintes</b>	<b>Vagas</b>	<b>Inscritos</b>
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>4.377</b>	<b>1.224</b>	<b>386</b>	<b>1.286</b>	<b>4.224</b>
Bacharelado	15	1946	513	131	507	1.629
Licenciatura	13	1.810	494	150	565	1.076
Tecnológico	5	475	143	62	140	240
Especialização	2	37	31	5	31	37
Mestrado Prof	2	109	43	38	43	1.242

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2018 (Ano Base 2017)

**Tabela 2** – IFG (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos (2018))

<b>IFG</b>	<b>Cursos</b>	<b>Matrículas</b>	<b>Ingressantes</b>	<b>Concluintes</b>	<b>Vagas</b>	<b>Inscritos</b>
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>4.443</b>	<b>1.335</b>	<b>468</b>	<b>1.471</b>	<b>8.107</b>
Bacharelado	15	2.063	555	171	573	3.854
Licenciatura	14	1.752	581	182	677	2.961
Tecnológico	6	486	152	107	195	1.266
Especialização	1	30	0	2	-	-
Mestrado Prof	2	112	47	6	26	26

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2019 (Ano Base 2018)

Nesse contexto, verifica-se que no período de um ano, houve aumento de 01 curso de nível superior, tendo em vista a inserção de 01 curso de licenciatura e 01 de curso tecnológico e a retirada de 01 curso de especialização. O aumento do curso de licenciatura constitui um elemento particular da estratégia 12.4 mediante o fomento educação superior pública na perspectiva formativa de professores para educação básica. Além disso, registra-se que houve um aumento de 66 matriculados, sendo um aumento de 117 nos cursos de bacharelado, uma redução de 58 nos cursos de licenciatura, aumento de 11 nos cursos tecnológicos, bem como uma redução de 7 matrículas nos cursos de especialização e um aumento de 03 matrículas no curso de mestrado profissional. Agrupando tais dados, verifica-se que houve uma redução no quantitativo de matrículas na licenciatura mesmo com o aumento de 01 curso nessa modalidade, em contrapartida, visualiza-se aumento do curso tecnológico e o aumento de matrículas.

E ainda, observa-se que houve um aumento de 111 ingressantes nos cursos superiores, aumento de 82 pessoas que concluíram os cursos, bem como, um crescimento de 185 vagas e que o quantitativo de inscritos foi superior a 3.883 em face do ano 2017. Analisando o atual sistema educacional do IFG (PDI, 2019), verificou-se que a organização dos campos e a disponibilidade dos cursos de graduação e pós-graduação estão configurados prioritariamente à oferta de ensino de acordo com a necessidade e o mercado de trabalho de determinada região.

Partir do reconhecimento dos cursos de graduação e pós graduação como local de formação continuada e possibilidade de pesquisa, verifica o direcionamento dado na estratégia 13.5 do PNE, elevando o padrão de qualidade tendo em vista a variedade de mestrados profissionais disponibilizados para a sociedade. Possuindo como base as informações supramencionadas, verifica-se que os campi do IFG demonstram diversas linhas de atuação, acentuando o processo da pluralidade dos tipos de cursos, induzindo a expansão da educação superior e a interiorização da educação superior em Goiás, bem como, a busca da qualidade de ensino em face das particularidades sociais e econômicas de cada região.

Nesse sentido, a tabela abaixo apresenta o quantitativo de cursos no IFG no interior:

**Quadro 2 - Quantidade e tipos de curso no IFG**

<b>Curso</b>	<b>Águas Lindas de Goiás</b>
	Não possui oferta de curso de graduação e pós graduação.
<b>Curso</b>	<b>Anápolis</b>
Grad (5)	1 - Ciência da computação; 2 - Engenharia civil da mobilidade; 3 - Ciências sociais; 4 – Logística; 5 – Química.
M (1)	1 – Educação Profissional e Tecnológica.
<b>Curso</b>	<b>Aparecida de Goiânia</b>
Grad (5)	1 - Engenharia Civil; 2 – Pedagogia; 3 - Pedagogia Bilíngue.
<b>Curso</b>	<b>Cidade de Goiás</b>
Grad	1 – Cinema e Audiovisual; 2 – Artes Visuais.
<b>Curso</b>	<b>Formosa</b>
Grad (2)	1 - Engenharia Civil; 2 - Ciências Biológicas; 3 - Análise e Desenvolvimento de Sistemas; 4 - Ciências Sociais.
Esp (1)	1 – Docência na Educação Profissional, Técnica e Tecnológica.
<b>Curso</b>	<b>Inhumas</b>
Grad (5)	1 - Ciência e Tecnologia de Alimentos; 2 – Informática; 3 - Sistemas de Informação 4 – Química; 5 - Formação Pedagógica para Graduados Não Licenciados.
Esp (1)	1 – Docência na Educação Profissional, Tec. E Tecnológica.
<b>Curso</b>	<b>Itumbiara</b>
Grad (3)	1 – Engenharia de Controle e automação; 2 - Engenharia elétrica; 3 – Química.
Esp (1)	1 – Fontes renováveis de energia.

<b>Curso</b>	<b>Jataí</b>
Grad (5)	1 - Engenharia Civil; 2 - Engenharia Elétrica; 3 – Física; 4 - Análise e Desenvolvimento de Sistemas; 5 - Formação Pedagógica para Graduados não licenciados.
Esp (1)	1 – Docência na Educação Profissional, Técnica e Tecnológica.
<b>Curso</b>	<b>Luziânia</b>
Grad (4)	1 - Sistemas de Informação; 2 - Licenciatura: Formação Pedagógica para Graduados não licenciados; 3 – Química; 4 – Análise e Desenvolvimento de Sistemas.
Esp (1)	1 – Docência na educação Profissional, Técnica e Tecnológica.
<b>Curso</b>	<b>Senador Canedo</b>
Esp (1)	1 - Docência universitária.
<b>Curso</b>	<b>Uruaçu</b>
Grad (4)	1 – Engenharia Civil; 2 – Química; 3 – Análise e Desenvolvimento de Sistemas.
<b>Curso</b>	<b>Valparaíso</b>
Grad (1)	1 – Matemática.

Fonte: Dados criados pelo autor (PDIIFG, 2019)

Ao visualizar os presentes dados, necessário se faz situar a maneira em que os diferentes campi indicam os números organizacionais em face do acesso e permanência na educação superior interior de Goiás:

**Tabela 3** – IFG (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos por unidade (2017))

IFG	Cursos	Matrículas	Ingressantes	Concluintes	Vagas	Inscritos
Águas Lindas Goiás	-	-	-	-	-	-
Anápolis	6	495	200	40	201	1.527
Aparecida	3	424	108	19	108	300
Cidade de Goiás	2	148	59	0	60	84
Formosa	4	561	149	43	178	559
Inhumas	4	420	97	74	96	103
Itumbiara	5	645	191	23	192	587
Jataí	6	644	150	111	179	442
Luziânia	3	408	104	18	109	246
Senador Canedo	-	-	-	-	-	-
Uruaçu	3	531	188	58	126	336
Valparaíso	1	101	38	0	37	58

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2018 (Ano Base 2017)

**Tabela 4** – IFG (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos por unidade (2018))

IFG	Cursos	Matrículas	Ingressantes	Concluintes	Vagas	Inscritos
Águas Lindas	-	-	-	-	-	-
Anápolis	7	610	234	67	255	2.108
Aparecida	3	434	120	34	117	822
Cidade de Goiás	3	193	78	17	111	291

Formosa	4	569	135	81	220	1.359
Inhumas	4	303	113	47	107	329
Itumbiara	5	721	198	57	206	887
Jataí	5	598	174	74	158	786
Luziânia	3	431	113	37	113	577
Senador Canedo		-	-	-	-	-
Uruaçu	3	487	131	54	145	689
Valparaíso	1	97	39	0	39	259

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2019 (Ano Base 2018)

De acordo com a tabela e os dados entre 2018 a 2017, identifica-se que a oferta de vagas apresentou uma redução apenas no campus Jataí e em relação aos matriculados, observa-se que os campi que tiveram um crescimento foram: Anápolis (115), Aparecida de Goiânia (10), Cidade de Goiás (45), Formosa (8), Itumbiara (76) e Luziânia (23), em contraposição, os campi que apresentaram uma diminuição de matriculados foram: Inhumas (117), Jataí (46), Uruaçu (44) e Valparaíso (4). Após reflexão do IFG, necessário se faz refletir a composição do IFGoiano, a qual envolve a constituição de 12 campi reordenados pelo interior do estado de Goiás, conforme destacado abaixo:

### Quadro 3 - Campus IFGOIANO

Câmpus	Ano de Criação	Câmpus	Ano de Criação
Campos Belos	2014	Iporá	2010
Catalão	2014	Morrinhos	1994 (IF 2008)
Ceres	1994 (IF 2008)	Posse	2013
Cristalina	2014	Rio Verde	1969 (IF 2008)
Hidrolândia	2014	Trindade	2015
Ipameri	2014	Urutaí	1953 (IF 2008)

Fonte: PDI IF GOIANO (2019)

Em resumo, constata-se que 04 campi foram reconfigurados em 2008, conforme período já alertado anteriormente. Apesar dessas influências identifica-se que 08 campi coadunam sua criação ao período em que os recursos do programa Reuni direcionavam o processo de expansão da educação superior, demarcando ainda que 06 campi foram criados em 2014, período em vigor do atual PNE, conforme direcionado pela meta 12 e estratégia 12.2.

**Tabela 5 – IFGoiano (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos por unidade (2017))**

IF Goiano	Cursos	Matrículas	Ingressantes	Concluintes	Vagas	Inscritos
Total	63	6.153	1.507	591	2.022	8.762
Bacharelado	21	2.828	478	216	742	4.373
Licenciatura	11	1.437	299	129	447	1.462
Tecnológico	10	957	261	106	297	1.115
Especialização	11	371	230	25	270	312
Mestrado	2	246	75	65	89	131
Mestrado Prof	7	255	150	40	163	1.333
Doutorado	1	63	14	10	14	36

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2018 (Ano Base 2017)

**Tabela 6** – IFGoiano (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos por unidade (2018))

<b>IF Goiano</b>	<b>Cursos</b>	<b>Matrículas</b>	<b>Ingressantes</b>	<b>Concluintes</b>	<b>Vagas</b>	<b>Inscritos</b>
Total	76	7.911	2.476	689	2.346	7.641
Bacharelado	26	3.858	1.291	182	1.003	5.063
Licenciatura	12	1.674	408	136	459	1.185
Tecnológico	12	1.148	322	129	360	739
Especialização	15	550	223	73	242	320
Mestrado	2	269	88	85	112	125
Mestrado Prof	8	338	123	63	148	182
Doutorado	1	74	21	21	22	27

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2019 (Ano Base 2018)

Após essa clarificação de dados, verifica-se que existiu um crescimento no quantitativo de cursos de educação superior, totalizando 13 cursos a mais do que o ano de 2017. Ademais, observa-se que houve um aumento de 1758 matriculados, 969 ingressantes, 98 concluintes e 324 vagas ofertadas. Os presentes dados traduzem que há uma expansão da educação superior no Instituto Federal Goiano, tendo em vista o crescimento sequencial da articulação entre a oferta e a demanda, bem como, o acesso e permanência dos estudantes na educação superior dessa instituição educacional. Esses dados correlacionam com as estratégias 12.2 e 12.9 tendo em conta a ampliação de unidades, os cursos, as matrículas de graduação e pós-graduação, no sentido de equilibrar os processos desiguais de grupos socialmente desfavorecidos.

No entanto, as questões relativas aos diferentes campos e seus respectivos cursos e modalidade de ensino, vem adquirindo a visibilidade que os presentes espaços buscam reconhecer a necessidade geográfica da localidade da qual estão situadas, conforme mercado de trabalho, necessidade sociocultural e os processos educativos.

**Quadro 4** - Quantidade e tipos de curso no IFGoiano

<b>Curso</b>	<b>Campos Belos</b>
Esp (4)	1 - Gestão de Projetos; 2 - Produção Sustentável de Bovinos; 3 - Ensino de Ciências e Matemática; 4 - Ensino de Humanidades.
<b>Curso</b>	<b>Catalão</b>
Esp (1)	1 - Especialização em Ensino de Ciências e Matemática.
	<b>Ceres</b>
Grad (5)	1 - Agronomia; 2 - Ciências Biológicas; 3 - Química; 4 - Sistemas de Informação; 5 - Zootecnia.
Esp (2)	1 – Esp. Produção e Utilização de Alimentos para Animais de interesse Zootécnico; 2 – Esp. Ensino de Ciências da Natureza e Educação Matemática.
M (1)	1 – Mestrado em Irrigação no Cerrado.
<b>Curso</b>	<b>Hidrolândia</b>
Esp (1)	1 - Especialização em Ensino de Humanidades.
<b>Curso</b>	<b>Ipameri</b>
Grad (2)	1 - Tecnologia em gestão comercial; 2 - Curso de segunda licenciatura em pedagogia.
Esp (1)	1 – Especialização em Docência do Educação superior.
<b>Curso</b>	<b>Iporá</b>
Grad (4)	1 - Química; 2 - Análise e Desenvolvimento de Sistemas; 3 - Agronomia; 4 - Agronegócio.

Esp (3)	1 - Esp. em Sistemas Integrados de Produção Agropecuária (latu sensu); 2 – Esp. Ensino de Humanidades (latu sensu); 3 – Esp. Ensino de Ciências e Matemática.
<b>Curso</b>	<b>Iporá</b>
Grad (7)	1 - Ciência da Computação; 2 - Sistemas para Internet; 3 - Alimentos; 4 - Zootecnia; 5 - Química; 6 - Pedagogia; 7 – Agronomia.
Esp (1)	1 – Esp. Ensino de Ciências e Matemática.
M (2)	1 - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica; 2 - Mestrado Profissional em Olericultura.
<b>Curso</b>	<b>Posse</b>
Grad (2)	1 - Bacharelado em Agronomia; 2 - Bacharelado em Administração.
Esp (2)	1 – Esp. Sistemas Integrados de Produção Agropecuária; 2 – Esp. Ensino de Humanidades.
<b>Curso</b>	<b>Rio Verde</b>
Grad (12)	1 - Administração; 2 - Agronegócio; 3 - Agronomia; 4 - Ciência da Computação; 5 - Ciências Biológicas (bacharelado); 6 - Ciências Biológicas (licenciatura); 7 - Engenharia Ambiental; 8 - Engenharia Civil; 9 - Engenharia Civil; 10 - Química; 11 - Saneamento Ambiental; 12 - Zootecnia.
M (6) D (2)	1 - Mestrado em Agroquímica; Mestrado em Biodiversidade e Conservação; 2 - Mestrado em Bioenergia e Grãos; 3 - Mestrado em Engenharia Aplicada e Sustentabilidade; 4 - Mestrado em Tecnologia de Alimentos; 5 - Mestrado em Zootecnia; 6 - Mestrado em Ciências Agrárias; 1 – Doutorado em Ciências Agrárias; 2 - Doutorado em Biotecnologia e Biodiversidade.
<b>Curso</b>	<b>Trindade</b>
Grad (3)	1 - Engenharia da Computação; 2 - Engenharia Elétrica; 3 - Engenharia Civil.
Esp (2)	1 – Esp. Educação e Trabalho Docente; 2 – Esp. Ensino de Humanidades.
<b>Curso</b>	<b>Urutaí</b>
Grad (10)	1 - Sistemas de Informação; 2 - Bacharelado em Ciência e Tecnologia de Alimentos; 3 - Análise e Desenvolvimento de Sistemas; 4 - Química; 5 - Medicina Veterinária; 6 - Matemática; 7 - Gestão da Tecnologia da Informação; 8 - Engenharia Agrícola; 9 - Ciências Biológicas; 10 - Agronomia.
Esp (1)	Especialização em Ensino de Humanidades.
M (2)	1 - Mestrado Profissional em Ensino para a Educação Básica; 2 - Mestrado Profissional em Proteção de Plantas.

Fonte: Dados criados pelo autor (PDIIFGOIANO, 2019)

Diante dessas informações, o IF Goiano também está direcionado conforme a meta 13 e a estratégia 13.5 e 14.6 do PNE, em razão do número de mestrados e doutorados ofertados favorecendo o processo qualitativo de ensino e pesquisa para as pessoas que estão distantes da capital do estado. Cabe considerar que são identificadas uma pluralidade de matrizes e que elas caracterizam representações da ordem social vigente do *lôcus*, das políticas e a necessidade das relações sociais e de mercado. Além das especificidades dos cursos, outras categorias devem ser analisadas conforme dados da tabela abaixo:

**Tabela 7** – IFGoiano (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos por unidade (2017))

IF Goiano	Cursos	Matrículas	Ingressantes	Concluintes	Vagas	Inscritos
Campos Belos	1	45	25	18	25	31
Catalão	1	14	0	7	-	-
Ceres	8	931	248	84	263	2.382
Cristalina	-	-	-	-	-	-
Ipameri	3	122	122	0	127	156
Iporá	6	604	174	57	185	1.232
Hidrolândia	1	40	40	0	40	40
Morrinhos	11	962	270	57	321	1.388
Posse	1	34	34	0	35	37
Rio Verde	18	1.982	171	247	560	655
Trindade	1	22	22	0	30	24
Urutaí	12	1.401	401	121	436	2.817

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2018 (Ano Base 2017)

**Tabela 8** – IFGoiano (Quantidade de cursos, matrículas, ingressantes, concluintes, vagas e inscritos por unidade (2018))

IF Goiano	Cursos	Matrículas	Ingressantes	Concluintes	Vagas	Inscritos
Campos Belos	2	69	25	18	25	62
Catalão	1	37	30	0	30	30
Ceres	10	1.106	230	111	264	1.738
Cristalina	1	35	35	0	50	35
Ipameri	4	291	174	35	187	174
Iporá	6	723	168	63	181	789
Hidrolândia	1	28	0	0	-	-
Morrinhos	12	1.295	346	89	337	328
Posse	3	108	80	0	80	487
Rio Verde	19	2.688	956	244	698	869
Trindade	3	115	93	0	93	240
Urutaí	14	1.416	339	129	401	2.889

Fonte: Plataforma Nilo Peçanha 2019 (Ano Base 2018)

Segundo informações da tabela, a categoria oferta de vagas apresentou uma redução nos campi de Iporá, Urutaí e Hidrolândia, haja vista que este último não apresentou oferta de vagas, indicando que o presente curso não será mais ofertado futuramente. Inobstante, os outros campi disponibilizaram mais vagas no ano de 2018 correlacionado ao ano de 2017 e, ainda de forma especial o campi de Cristalina que ofertou 50 vagas com a inserção de curso de nível superior no presente ano, reflexo este do processo de expansão do Educação superior, bem como, a harmonização com a meta 12 do atual PNE, bem como, a estratégia 12.2 mediante a ampliação da oferta de vaga na rede federal de educação superior.

Na categoria matrícula observa-se que a maioria dos campi tiveram um crescimento, tais como: Campos Belos (24), Catalão (23), Ceres (175), Cristalina (35), Ipameri (169), Iporá (119), Morrinhos (333), Posse (74), Rio Verde (706), Trindade (93), Urutaí (15). Divergindo dessa visão encontra-se o campi de Hidrolândia, o qual apresentou redução de matriculados, correspondendo 12 a menos do que o ano de 2017. De modo geral, há que considerar que o processo de interiorização dos Institutos Federais respalda a estratégia 12.9 na busca de ampliar o acesso de grupos desfavorecidos, levando a educação superior para o interior.

Além disso, verifica-se que o quantitativo de inscritos no período de 2017 e 2018 totalizaram 12.331 no IFG e 16.403 no IF Goiano, possui enquanto direcionamento a estratégia 12.16, a qual busca regular os processos seletivos de forma nacional e regional e superar os exames vestibulares isolados. Diante dessa estratégia, várias pessoas podem participar desse processo, no entanto, pontua-se que as possibilidades de muitas pessoas daquela região não conseguiriam classificar no processo seletivo, tendo em conta o nível de concorrência. E ainda, problematizar o fato das pessoas ao concluírem o curso não retornam a suas cidades de origem.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre os fatores situacionais que demarcam o processo de interiorização e expansão da Educação Superior no Brasil, e de forma particular em Goiás, constitui uma influência significativa o processo de distribuição dos IFs, tendo em vista seu caráter público, enquanto bem material e social para pessoas. Com vistas a tal desenvolvimento, a cristalização das políticas públicas, a distribuição de orçamento adequado e a efetivação do PNE se faz necessário para a efetivação da Educação Superior. Os dados e indicadores demonstram aparentemente que entre os anos de 2008 e 2018 existiu um crescimento dos câmpis e de forma pontual a interiorização destas instituições em Goiás, totalizando 24 unidades, com 10.596 matriculados no Educação superior.

A preocupação com esta temática vem se afirmando cada vez mais, haja vista o movimento que educação deveria ser para todos. Ao observar o processo de crescimento dos IFs, nas regiões interioranas verifica-se que há uma possibilidade acesso das pessoas que não possuem condições de ir para as cidades polos e pessoas para realizar seus estudos de nível superior, conforme estratégia 12.9. Essa afirmação apresenta relevância em comparação com os dados de crescimento e ampliação de cursos, número de matrículas, oferta de vagas conforme direcionados pelas estratégias 12.1;12.2 e 12.18.

Pode-se afirmar que o aumento dos cursos de licenciatura, mestrado e doutorado possuem como base a estratégia 12.4; 13.5 e 14.6.

Entretanto, observa-se que para alcançar as presentes metas, além do cumprimento da meta 20, a qual encontra-se aprisionada mediante a PEC 241 (55) do congelamento dos gastos públicos, deve buscar a interiorização a partir da criação de cursos na área tecnológica voltadas as profissões emergente; criação dos cursos presenciais, ampliação do processo das UAB; reduzir a evasão e possibilitar as condições para o acesso e permanência dos sujeitos nas IES, bem como, os atuais manuseios empreendidos do Estado, tais como, o decreto nº 9.725/2019, tendo em vista que tais entendimentos não se criam automaticamente, possuem movimento, contradições e podem gerar intenções distintas do que era esperado. Especialmente quando se direciona em face de grupos diferentes, o impacto das políticas projetadas pelo Estado capitalista possui o efeito de interesses diferentes manifestados nas relações sociais de poder.

## REFERÊNCIAS

ANDIFES, **Relatório de Acompanhamento do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e expansão das Universidades Federais** (Reuni). [2012?]

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, Diário Oficial da União, Brasília, 1996.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais

Anísio Teixeira. **Censo da Educação Superior**. Brasília: INEP, 2017.

BRASIL. **Lei n. 13.005. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências**. Edição extra. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm). Acesso em: 21 fev. 2022.

BRASIL, (INEP). **Relatório Técnico Censo da Educação Superior**. Brasília: Deaes, 2017.

BRASIL, (INEP). **Relatório Técnico Censo da Educação Superior**. Brasília: Deaes, 2014.

BRASIL, (INEP). **Plano Nacional de Educação**. Brasília: Deaes, 2014

BRASIL, INEP, **Censo da Educação Superior de 2014**. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/censo-da-educacao-superior>. Acesso em 10 fev. 2019.

CAMPOS, Cristian de Oliveira Lobo Campos; NETO, Joaquim José Soares. A interiorização da educação superior e o plano nacional de educação – PNE. 2016. **Associação Brasileira de Avaliação Educacional**. Disponível em: <https://even3storage.blob.core.windows.net/anais/50296.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2019.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1995.

DOURADO, Luiz Fernandes. **A interiorização do Educação superior e privatização do público**. UFG: Goiânia. 2001.

DOURADO, Luiz Fernandes; OLIVEIRA, João Ferreira. **A educação superior em Goiás: regulamentação, políticas e perspectivas na reconstituição do campo universitário**. In: A LDB do Estado de Goiás - Lei Nº 26/98: Análises e Perspectivas. Alternativa: Goiânia, 2001.

DOURADO, Luis Fernandes; OLIVEIRA, João Ferreira. **A educação superior no plano nacional de educação (2014-2024): expansão e qualidade em perspectiva**. XXIV Seminário Nacional Universitárias/BR, Maringá: Universidade Estadual do Paraná, 2016.

FERREIRA, Taísa. **A interiorização da educação superior**. Universidades: Brasília. 2010.

FERREIRA, Suely; OLIVEIRA, João Ferreira (org). **Universidades Públicas: Mudanças, Tensões e Perspectivas**. – Campinas, SP: Mercado de Letras, 2016.

HERMIDA, Jorge Fernando. **A reforma educacional no Brasil (1988-2001): processos legislativos, projetos em conflito e sujeitos históricos**. Paraíba: Universitária da UFPB, 2006.

IFG, **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019**. Disponível em: <https://www.ifg.edu.br/documentos/62-ifg/a-instituicao/11546-plano-de-desenvolvimento-institucional-2019-2023>. Acesso em: 02 fev 2022.

IFGOIANO, **Plano de Desenvolvimento Institucional 2019**. Disponível em: [https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/38\\_-\\_PDI\\_2019-2023\\_-\\_vers%C3%A3o\\_final\\_-\\_11-01-2019\\_-\\_revisado.pdf](https://suap.ifgoiano.edu.br/media/documentos/arquivos/38_-_PDI_2019-2023_-_vers%C3%A3o_final_-_11-01-2019_-_revisado.pdf). Acesso em: 02 fev 2022.

MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, João Ferreira et al. **Educação Superior Brasileira 1991-2004 Goiás**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Educacionais Anísio Teixeira. 2006.

PLATAFORMA NILO PEÇANHA, **Relatório PNO 2018/2**, Disponível em: <http://resultados.plataformanilopecanha.org/2018/>. Acesso em: 02 mar. 2022,

PLATAFORMA NILO PEÇANHA, **Relatório PNO 2019/1**, Disponível em: <http://resultados.plataformanilopecanha.org/2019/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

# VERIFICAÇÃO DA CONFORMIDADE DAS UNIDADES EXTINTORAS EM POSTO DE COMBUSTÍVEL NA REGIÃO SUL DO MUNICÍPIO DE APARECIDA DE GOIÂNIA: UM ESTUDO DE CASO

Patrícia Firmino<sup>1</sup>  
Isabelle Rocha Arão<sup>2</sup>  
Helen Pereira dos Santos Soares<sup>3</sup>  
Karla Kellem de Lima<sup>4</sup>

## RESUMO

O presente estudo trata sobre a prevenção e combate a incêndios e tem como objetivo avaliar a conformidade em relação às normas vigentes das unidades extintoras de um posto de combustível na região sul do município de Aparecida de Goiânia-GO. Utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Na área de abrangência do presente estudo foram levantados um total de 7 extintores portáteis espalhados por todo o posto de combustível, sendo todos do tipo pó BC, assim distribuídos: 03 (três) ao lado das bombas de combustíveis conforme projeto; 03 nas paredes de alvenaria próximo às salas comerciais e 01 no depósito de armazenamento de produtos. Tais unidades extintoras estão em conformidade com a legislação no tocante à sinalização e instalação, além de encontrarem-se desobstruídas e dentro do prazo de validade. Observou-se que não há proteção extintora ao lado da distribuidora. O sistema de combate por extintores de incêndio é considerado um sistema móvel, portátil, que necessita de um operador que desloca o equipamento em questão até o local do fogo para extingui-lo.

**Palavras-chave:** unidades extintoras, proteção contra incêndio.

## VERIFICATION OF CONFORMITY OF EXTINGUISHING UNITS IN A FUEL STATION IN THE SOUTHERN REGION OF THE APARECIDA DE GOIÂNIA MUNICIPALITY: A CASE STUDY

## ABSTRACT

The present study deals with the prevention and fighting of fires where it aims to assess compliance with the current standards of the extinguishing units of a gas station in the southern region of the city of Aparecida de Goiânia-GO. Bibliographic, documentary and field research was used as methodology. In the area covered by the present study, a total of 7 portable fire extinguishers were surveyed throughout the fuel station, all of which are of the BC powder type, distributed as follows: 03 (three) next to the fuel pumps according to the project; 03 on the masonry walls near the commercial rooms and 01 in the product storage warehouse. Such extinguishing units comply with the legislation regarding signaling and installation, in addition to being unobstructed and within the validity period. It was observed that there is no extinguishing protection beside the distributor. The fire extinguisher fighting system is considered a mobile, portable system that requires an operator to move the equipment in question to the fire site to extinguish it.

**Keywords:** extinguishing units, fire protection.

Recebido em 20 de junho de 2022. Aprovado em 15 de julho de 2022.

<sup>1</sup> Graduada em Matemática e Engenharia Civil. Pós-graduada em Engenharia de Segurança do Trabalho. Docente da UniAraguaia. E-mail: pm.firmino@hotmail.com.

<sup>2</sup> Doutoranda em Psicologia, Mestra em Ciências Ambientais e Saúde, Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho, Ergonomia e Docência Universitária. Graduada em Fisioterapia e Engenharia de Produção. Docente da UniAraguaia. E-mail: isabellearao@uniaraguaia.edu.br

<sup>3</sup> Mestra em Fisioterapia, Especialista em Geriatria e Gerontologia, Especialista em Docência Universitária e Graduada em Fisioterapia. Docente da UniAraguaia. E-mail: helenpsbrasil@hotmail.com

<sup>4</sup> Mestra em Desenvolvimento e Planejamento Territorial. Possui graduação em Administração de Empresas e graduação em Pedagogia. Especialista em Educação Ambiental, Docência Universitária e MBA em Gestão de Pessoas por Competências e Coaching. Orientadora de TCC do curso de pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho. Docente da UniAraguaia. E-mail: karlakellem@faculdadearaguaia.edu.br

## INTRODUÇÃO

Segundo a resolução nº 273 do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA, 2000), posto revendedor de combustíveis é uma instalação onde se exerça a atividade de revenda varejista de combustíveis líquidos derivados de petróleo, álcool combustível e outros combustíveis automotivos, dispendo de equipamentos e sistemas para armazenamento de combustíveis automotivos e equipamentos medidores.

No Brasil, a norma NBR 13860 (ABNT, 1997) define o fogo como sendo “o processo de combustão caracterizado pela emissão de calor e luz. O domínio do fogo propiciou um salto para a humanidade, com energia, calor e luz, mas as negligências com o seu poder resultaram em grandes tragédias.

E através dessas tragédias o homem foi evoluindo, tanto no que tange o domínio do fogo, como com a compreensão da sua origem, manutenção e extinção. Da mesma forma, através de cada tragédia foi se desenvolvendo uma cultura de prevenção, e se construindo uma consciência de segurança contra incêndios.

É importante observar o sistema de combate a incêndio de um estabelecimento como postos de combustíveis, pois na maioria das vezes, as pessoas só se dão conta quando ocorre um sinistro e não há equipamentos suficientes ou apropriados para combatê-lo, ou não há um plano de emergência, dificultando ainda mais o trabalho dos colaboradores e bombeiros, sendo que as consequências de um serviço mal executado ou material de baixa qualidade podem acarretar grandes prejuízos materiais e humanos.

Segundo Brentano (2004) o sistema de proteção ativa envolve todas as formas de detecção, de alarme e de controle do crescimento do fogo até a chegada do corpo de bombeiros. É composto por equipamentos e instalações que dependem de uma ação para o seu funcionamento, podem ser por comando manual ou automático. Estão entre os principais sistemas de proteção ativa os extintores de incêndio, conforme NBR 12693 (ABNT, 2013).

Falhas ou mesmo ausência de um extintor mal projetada na construção podem acarretar vários problemas, gerando a necessidade de combate ao incêndio. Por este motivo é que o presente estudo tem a sua importância justificada.

O objetivo geral desse trabalho consiste em avaliar a conformidade em relação às normas vigentes das unidades extintoras de um posto de combustível na região sul do município de Aparecida de Goiânia-GO. Apresentam-se como objetivos específicos: dimensionar a quantidade de unidades extintoras de acordo com a legislação vigente; descrever as sinalizações das unidades extintoras existentes na área de estudo e mapear os tipos de unidades extintoras do local.

### 1.1 Fogo e seus conceitos

Para tratarmos mais sobre prevenção de incêndios é necessário entendermos primeiro o que é o fogo. Dreher (2004) conceitua o fogo como a consequência de uma reação química denominada combustão que libera luz e calor. Para que haja combustão deverão estar presentes quatro elementos: combustível, calor, oxigênio e reação em cadeia.

Segundo Araújo (2007) os elementos fundamentais para a combustão que constitui o chamado “Tetraedro do Fogo” são: combustível é toda substância capaz de queimar e alimentar a combustão é o elemento que propaga o fogo; calor é a forma de energia que aumenta a temperatura, gerada da transformação de outras energias, através de processo físico ou químico; oxigênio é o elemento que reage com o combustível, participando da reação química da combustão, possibilitando assim vida às chamas e intensidade a combustão; reação em cadeia é a sequência de reações provocadas por um único elemento ou grupo por um grupo de elementos que gera novas reações entre elementos que podem ou não serem distintos.

Através dessas quatro combinações há séculos o fogo acompanha o homem e faz seu registro na história da humanidade, fazendo parte do processo evolutivo, sendo um elo entre o

passado e o presente e quando o homem dominou o fogo ele alcançou novos espaços, alterou os ecossistemas, e sofreram suas consequências, decorrentes de suas próprias atividades. O homem contemporâneo continua a utilizá-lo em suas atividades. O fogo em si não é bom nem ruim, é apenas uns 16 instrumentos a nossa disposição e usá-lo corretamente é uma questão de inteligência (SILVA; MENEZES, 2005).

Para utilização benéfica do fogo é necessário que o homem consiga mantê-lo sobre controle. Uma forma de controle é realizada pela proteção contra incêndios. Segundo Schrader (2010), a prevenção é o conjunto de normas e ações adotadas na luta contra o fogo de forma a eliminar as possibilidades de sua ocorrência.

A extinção visa eliminar o fogo por diversos processos usando taticamente os equipamentos de combate ao fogo. Conhecendo as definições de fogo e a classificação do mesmo, um incêndio pode ser considerado algo anormal que simplesmente se manifesta, ameaçando destruir alguma coisa ou o que, não sendo obstado, se propaga e envolve tudo o que possa alcançar. Seja ele casual ou intencional (CONCEIÇÃO; FERREIRA, 2000).

A Norma de Procedimento Técnico - NPT - 003 (NPT 003, 2011) define incêndio como o fogo sem controle, intenso, o qual causa danos e prejuízos à vida, ao meio ambiente e ao patrimônio. Existem quatro classes de incêndio o incêndio classe A (envolvendo combustíveis sólidos comuns), incêndio de classe B (envolvendo produtos inflamáveis e gases), incêndio natural (a variação da temperatura que é a simulação do incêndio real) e o incêndio padrão (eleva e padroniza em função do tempo).

O fogo pode nascer de diversas formas ou causas. Contudo, para ocorrer uma combustão, Rocha (2016) descreve que deve haver uma junção de três elementos fundamentais, tais como: o material combustível, o oxigênio e uma fonte de calor, formando o triângulo de fogo.

Segundo Freire (2009), foi a partir daquelas tragédias que ocorreram ao longo tempo, que se deu início ao surgimento de normas e códigos a fim de mitigar o número de ocorrências. Sendo assim, o Corpo de Bombeiros de cada estado aprova os projetos das edificações conforme suas normativas e, depois de construídos, realiza a fiscalização das execuções conforme daquilo que fora proposto e aprovado na própria entidade.

Por outro lado, para que haja a propagação do fogo é preciso que suceda a transferência de calor entre as moléculas do material em combustão, dessa forma, gerando um incêndio. Situação do Sistema de sinalização de emergência as sinalizações de emergência têm por finalidade minimizar o risco de ocorrência de incêndio, alertando para os riscos existentes e garantir que sejam adotadas ações adequadas à situação de risco, que orientem as ações de combate e facilitem a localização dos equipamentos e das rotas de saída para abandono seguro da edificação em caso de incêndio (NPT 020, 2011).

Todavia, caso ocorra o fogo, a edificação terá uma sinalização alinhada com a arquitetura proporcionando uma evacuação fluida e rápida da população, bem como dispositivos de isolamento do fogo, além de equipamentos específicos para sua extinção, sendo que estes devem estar correntemente dispostos a edificação, conforme necessidade de cada ambiente (BRENTANO, 2010).

## MATERIAL E MÉTODOS

O presente estudo se classificou quanto à abordagem em qualitativo, já que o mesmo não se preocupou com a representatividade numérica, mas com o aprofundamento da compreensão sobre determinado assunto. Em se tratando da natureza, a pesquisa foi aplicada, tendo como objetivo gerar conhecimentos através da aplicação prática (DEL BIANCO, 2016).

Em relação aos objetivos, trata-se de um estudo descritivo, que descreve determinadas características de um grupo, população ou fenômeno através da observação, registro e análise

dos fatos ou fenômenos, sem manipulá-los (DEL BIANCO, 2016). Já em se tratando dos procedimentos, classifica-se como uma pesquisa bibliográfica, documental e de campo.

O estudo foi realizado em um posto de combustível localizado na região sul do município de Aparecida de Goiânia – GO, conforme figura 1.

**Figura 1.** Posto de combustível analisado



Fonte: Autoras (2021)

Os dados foram coletados por meio de visitas técnicas *in loco*. Foram realizados nestas visitas a observação e registros fotográficos. Os dados foram analisados de forma descritiva e através da comparação às normas vigentes.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conceito de fogo Segundo Ferigolo (1977, p. 11) “para fazermos uma prevenção de incêndio adequada é necessário primeiro colocarmos o fogo sob todos os seus aspectos: sua constituição, suas causas, seus efeitos e, principalmente, como dominá-lo”. O fogo é o resultado de uma reação química, denominada combustão, que se caracteriza pelo desprendimento de luz e calor. Essa reação de combustão só acontece se houver a presença simultânea de três elementos essenciais, em suas devidas proporções: combustível, calor e um comburente (oxigênio do ar).

Segundo Ferigolo (1977) é vital, tanto no estudo de prevenção quanto de extinção do fogo, conhecer como o calor pode ser transmitido. Essa transmissão de energia se processa através do ar atmosférico ou da própria estrutura do corpo combustível e dos líquidos e gases nas suas proximidades.

Uma série de situações que facilitam esta transmissão estão presentes em postos de combustíveis. No local do estudo, as unidades extintoras são cruciais para o combate a princípios de incêndios que possivelmente podem estar presentes.

O sistema de combate por extintores de incêndio é considerado um sistema móvel, portátil, que necessita de um operador que desloca o equipamento em questão até o local do fogo para extingui-lo.

De acordo com a Norma Regulamentadora nº 23 (BRASIL, 2011), em seu item 23.1, todos os empregadores devem adotar medidas de prevenção de incêndios, em conformidade com a legislação estadual e as normas técnicas aplicáveis. Os extintores estão no rol de medidas a serem implementadas.

Na área de abrangência do presente estudo foram levantados um total de 7 extintores portáteis espalhados por todo o posto de combustível, sendo todos do tipo pó BC, assim distribuídos: 03 (três) ao lado das bombas de combustíveis conforme projeto; 03 nas paredes de alvenaria próximo às salas comerciais e 01 no depósito de armazenamento de produtos. Observou-se que não há proteção extintora ao lado da distribuidora.

Os incêndios são classificados de acordo com os materiais neles envolvidos, bem como a situação em que se encontram. Essa classificação determina a necessidade do agente extintor adequado.

As classes B e C contempladas pelas unidades extintoras existentes no local de estudo são utilizadas para o seguinte fim:

- Classe “B”: fogo em líquidos inflamáveis, graxas e gases combustíveis, como, por exemplo, gasolina, óleo, querosene, GLP, etc. Para promover a extinção, são ideais as unidades extintoras tipo Pó Químico Seco (PQS) BC e PQS ABC. Não se deve usar a água (FIOCRUZ, 2020).
- Classe “C”: fogo em materiais e equipamentos energizados, como, por exemplo, motores, transformadores, geradores, etc. Para a extinção destes tipos de materiais utiliza-se extintores de PQS BC, PQS ABC e CO<sub>2</sub> (gás carbônico). O extintor de CO<sub>2</sub> é o mais indicado por não deixar resíduos que danifiquem os equipamentos (FIOCRUZ, 2020).

Em se tratando da instalação e sinalização dos extintores, todas as unidades não estão em conformidade com a Norma Técnica nº 21 do Corpo de Bombeiros do Estado de Goiás (GOIÁS, 2014). Segundo esta, a altura de fixação do suporte deve variar no máximo entre 1,6 m do piso, e de forma que a parte inferior do extintor permaneça no mínimo a 0,2 m do piso acabado. A NBR 12693 (ABNT, 2013) acrescenta que os extintores portáteis não devem ficar em contato direto com o piso

A altura das unidades extintoras do posto de combustível avaliado é de 1,17m conforme demonstra a figura 2.

**Figura 2.** Altura de instalação da unidade extintora



Fonte: Autoras (2021)

Todos os extintores estão desobstruídos, estando, portanto, em conformidade com a legislação vigente, conforme figura 3.

**Figura 3.** Extintores desobstruídos



Fonte: Autoras (2021)

Quanto à quantidade de unidades extintoras a serem instaladas na edificação, o parâmetro que é levado em consideração é o risco de incêndio, classificado em baixo, médio e alto, e a respectiva distância máxima que o operador pode percorrer, conforme quadro 1.

**Quadro 1.** Risco e distância máxima percorrida (adaptado de Goiás, 2014)

Risco Baixo	25 m
Risco Médio	20 m
Risco Alto	15 m

A área de estudo é classificada como sendo grau de risco alto, devendo o operador percorrer uma distância máxima de 15 m. A instalação das unidades extintoras no referido local está em conformidade com essa determinação.

Em se tratando da validade das unidades extintoras, as 07 unidades presentes no posto de combustível estão dentro do prazo de validade, de acordo com a figura 4.

**Figura 4.** Prazo de validade da unidade extintora



Fonte: Autoras (2021)

De acordo com a NR 23 (BRASIL, 2011), o empregador deve providenciar para todos os trabalhadores informações sobre:

- utilização dos equipamentos de combate ao incêndio;
- procedimentos para evacuação dos locais de trabalho com segurança;
- dispositivos de alarme existentes.

Todos os frentistas do posto de combustível analisado passaram por um treinamento de combate a princípio de incêndio e primeiros socorros no ato da admissão, estando, portanto, aptos a fazerem uso das unidades extintoras em um eventual princípio de incêndio.

## CONCLUSÃO

As questões referentes à segurança da vida e do patrimônio, no contexto da prevenção, proteção e combate ao incêndio, deverão sempre estar na pauta das discussões do Poder Público, Corpo de Bombeiros e entidades de classe como o CREA. A engenharia possui papel importante no que tange às questões relacionadas a projeto, tecnologia, construção, normas e leis que vão ao encontro à preservação da vida e do patrimônio.

Como se pode constatar, a prevenção e combate a incêndio não só abrange a atuação dos profissionais de Engenharia e Arquitetura no dimensionamento dos sistemas, mas também precisa contar com o comprometimento e constante aperfeiçoamento dos órgãos públicos de fiscalização e normatização, e, principalmente, com o interesse e participação da sociedade em geral, a fim de garantir a preservação de vidas.

Para que a participação da sociedade seja efetiva, é vital o conhecimento básico das características do fogo e o comportamento do incêndio, bem como o manuseio básico dos equipamentos de segurança, inclusive as unidades extintoras.

Para tanto, torna-se clara a necessidade de uma convergência de visões, ou seja, que os aspectos mencionados nas legislações/normas sejam atendidos como um todo.

No posto de combustível avaliado pela presente pesquisa, as unidades extintoras estão em conformidade com a legislação vigente e deverão ser mantidas neste estado para garantir, assim, a preservação da vida em caso de algum sinistro.

## REFERÊNCIAS

- ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 12693: Sistemas de Proteção por Extintor de Incêndio**. Rio de Janeiro, 2013.
- ABNT. Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 13860. Glossário de termos relacionados com a segurança contra incêndio**, 1997.
- ARAÚJO, R. L. **Comportamento do Fogo**. Cascavel, 2007.
- BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 23. Proteção contra incêndios**. Portaria n.º 221 de 06 de maio de 2011.
- BRENTANO, T. **A proteção contra incêndios no projeto de edificações**. 2ªed. Porto Alegre: Edição do autor, 2010. 632p.
- BRENTANO, Telmo. **Instalações hidráulicas de combate a incêndio nas edificações**. 4. ed. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.
- CONAMA. Conselho Nacional do Meio Ambiente. **Resolução nº 273**. Dá diretrizes para o licenciamento ambiental de postos de combustível, 2000.
- CONCEIÇÃO, Alex S. L. F.; FERREIRA, Antônio A. **Prevenção e Proteção Contra Incêndios**. Belém, 2000. Disponível em: <http://preproincendio.vilabol.uol.com.br/incendio.htm>. Acesso em: 01 set. 2021.
- DEL BIANCO, Nélia. **Métodos e Técnicas de Pesquisa**. (NUTEC- Núcleo de Tecnologia em Educação a Distância). 2016.
- DREHER, Mary A. **Higiene e Segurança do Trabalho**. Tubarão, 2004.
- FERIGOLO, F. C. **Prevenção de incêndio**. Porto Alegre: Sulina, 1977.
- FIOCRUZ. Fundação Osvaldo Cruz. **Classes de Incêndio**. Disponível em: [http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/lab\\_virtual/fogo.html](http://www.fiocruz.br/biosseguranca/Bis/lab_virtual/fogo.html). Acesso em: 04 nov. 2020.
- FREIRE, C. D. R. **Projeto de proteção contra incêndio (PPCI) de um prédio residencial no centro de Porto Alegre**. 49 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Segurança do Trabalho) Departamento de Engenharia Nuclear, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2009.
- GOIÁS. Corpo de Bombeiros Militar. **Norma Técnica 21 (NT 21). Sistema de Proteção por Extintores de Incêndio**, 2014.
- NPT. NORMAS DE PROCEDIMENTO TÉCNICO - **NPT 003 Terminologia de Segurança Contra Incêndio**. Código do Corpo de Bombeiros do Paraná. Paraná, 2011.
- NPT. NORMAS DE PROCEDIMENTO TÉCNICO - **NPT 020 – 11. Sinalização de Emergência**. Código do Corpo de Bombeiros do Paraná, 2011.
- ROCHA, A. C. B. Q. da. **Análise das instalações de proteção e combate a incêndio de uma edificação pública**. 25f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, Rio Grande do Norte, 2016.
- SCHRADER, F. T. **Enfoque nas Instalações de Segurança Contra Incêndio e Pânico**. Cuiabá, 2010.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4ª edição revisada e atualizada. Florianópolis, 2005.

# OS DESAFIOS DA ATUAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE EDUCAÇÃO FÍSICA NA ATENÇÃO PRIMÁRIA A SAÚDE NO BRASIL: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Weilla Xavier Costa<sup>1</sup>  
Jordana Campos Martins de Oliveira<sup>2</sup>  
Célio Antônio de Paula Júnior<sup>3</sup>  
Lucas Raphael Bento e Silva<sup>4</sup>

## RESUMO

Em 2013 foi reconhecido o potencial da atividade física para prevenção e promoção da saúde, e foi adicionada ao art. 3º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, como um determinante e condicionante da saúde. E logo o PEF como um importante componente no quadro multidisciplinar de profissionais nas redes de atendimento da saúde pública. **Objetivo:** O intuito desse trabalho é verificar quais as possibilidades de atuação do PEF e os desafios que envolvem. **Metodologia:** A pesquisa se trata de uma pesquisa bibliográfica, que é realizada a partir da revisão e análise de materiais já publicados como livros, revistas e artigos científicos relacionados ao tema apresentado. **Resultados e discussões:** O PEF atuante na atenção primária deve proporcionar a comunidade experimentar as várias formas de manifestações culturais, práticas corporais lúdicas, esportivas, terapêuticas, ginásticas, danças e a prática de atividades e exercícios físicos, e é imprescindível que este seja capaz de prescrever e conhecer os possíveis riscos na orientação dessas práticas para os diferentes grupos e faixas etárias que atendem, proporcionando a maior segurança possível, assim como também promover ações e eventos que fomentem a população a prática de atividades físicas. **Considerações finais:** De modo geral, as possibilidades de atuação do PEF nas redes de atenção primária são múltiplas, e sua preparação profissional é indispensável para melhor desempenho e enfrentamento dos desafios na execução desse trabalho. **Palavras-chave:** atenção primária; educação física; saúde pública e atividade física.

## THE CHALLENGES OF THE PERFORMANCE OF PHYSICAL EDUCATION PROFESSIONALS IN PRIMARY CARE HEALTH IN BRAZIL: A LITERATURE REVIEW

### ABSTRACT

In 2013 the potential of physical activity for prevention and health promotion was recognized, and was added to art. 3 of Law No. 8.080, of September 19, 1990, as a determinant and conditioner of health. And then the PEF as an important component in the multidisciplinary framework of professionals in public health care networks. Objective: The purpose of this work is to verify what are the possibilities of action of the PEF and the challenges involved. **Methodology:** The research is a bibliographic research, which is the review and analysis of materials we have already published such as books, magazines and scientific articles related to the topic presented. **Results and discussions:** The PEF working in primary care must allow the community to experience the various forms of cultural manifestations, playful, sports, therapeutic, gymnastics, dances and the practice of physical activities and exercises, and it is essential that it be able to prescribe and know the possible risks in guiding these practices for the different groups and age groups they serve, providing the greatest possible safety, as well as promoting actions and events that encourage the population to practice physical activities. **Final considerations:** In general, the PEF's possibilities of action in primary care networks are multiple, and its professional preparation is essential for better performance and facing the challenges in carrying out this work. **Keywords:** primary care; physical education; public health and physical activity

Recebido em 01 de julho de 2022. Aprovado em 25 de julho de 2022.

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Bacharelado em Educação Física - Centro Universitário Araguaia. E-mail: weilla.xavier@estudante.uniaraguaia.edu.br

<sup>2</sup> Professora, mestra, do curso de Bacharelado em Educação Física – Centro Universitário Araguaia. E-mail: jordana.oliveira@uniaraguaia.edu.br

<sup>3</sup> Professor, doutor, do curso de Bacharelado em Educação Física – Centro Universitário Araguaia. E-mail: celio.junior@uniaraguaia.edu.br

<sup>4</sup> Professor, doutor, orientador do curso de Bacharelado em Educação Física – Centro Universitário Araguaia. E-mail: lucas.silva@uniaraguaia.edu.br

## INTRODUÇÃO

A saúde pública brasileira como conhecemos hoje, passou por muitas mudanças históricas e políticas, entre tantos movimentos importantes que aconteceu podemos destacar a Reforma sanitária, que com ajuda dos movimentos estudantis e dos profissionais da saúde, lutaram pela democratização da saúde, durante um período de obscuridade política que foi a ditadura militar (ESCOREL, 1999).

O movimento sanitaria iniciou nos anos de 1970 e teve como um dos principais objetivos a prevenção de doenças, com um olhar amplo aos fatores contribuintes para uma saúde plena, que são os fatores físicos, ecológicos e socioculturais. Essa visão multifatorial do processo de saúde e doença foi exposto por Arouca como ação eficiente para o combate da patologia no seu foco inicial, e para melhora das chances de recuperação do paciente, visto que o movimento reforçava as medidas de tratamento precoce das doenças (AROUCA, 1975).

Esse e outros movimentos, lutas e debates culminaram no relatório final da 8ª Conferencia de Saúde em 1986, que teve como discussão central (falando de forma simplificada) a busca pelo estabelecimento da saúde como direito de todos. Diante desses tópicos foi pactuado que o direito a saúde é dever do Estado, que a saúde é resultante das condições de vida de cada indivíduo, a moradia, alimentação, meio ambiente saudável, transporte, lazer, saneamento básico, igualdade e universalidade de acesso a saúde. O Estado deve ser responsável pela criação de políticas públicas que assegure tais direitos (BRASIL,1986).

As redes atenção primária de saúde foram criadas para atender as necessidades de saúde da população, e os fundamentos e diretrizes existentes nas PNAB (Políticas Nacionais de Atenção Básica) que são de descentralização da unidade de atendimento o que consiste na aproximação dessa rede a todas as regiões e setores, acessibilidade, universalidade, continuidade da atenção à saúde do indivíduo, para o desenvolvimento do relacionamento com o mesmo, integralidade e equidade (igualdade de direitos) promovendo assim atendimento integral a todos (BRASIL, 2012).

Estudos revelam que uma grande quantidade de doenças está associada a inatividade física, entre elas a hipertensão, diabetes, doenças circulatórias, câncer de mama, câncer de colón e depressão (BOOTH et al., 2017; MALTA, 2011). Diante disso a atividade física se tornou um mecanismo essencial para a redução dos riscos de desenvolvimento das doenças crônicas não transmissíveis, e para o tratamento não medicamentoso. Além de proporcionar melhora do condicionamento cardiorrespiratório, força muscular, resistência, flexibilidade, pode ser usada como tratamento para mais de 26 doenças crônicas entre elas a obesidade, diabetes 1 e 2, hipertensão, insuficiência cardíaca, doença pulmonar obstrutiva, osteoartrite, osteoporose, dores nas costas, síndrome do ovário policístico, depressão, ansiedade, estresse, doença de Parkinson, demência e câncer (COELHO; BURINI, 2009; GARBER et al., 2011; PEDERSEN; SALTIN, 2006, 2015).

Em 2013 foi reconhecido seu potencial para prevenção e promoção da saúde, e foi adicionada ao Art. 3º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, como dos determinantes e condicionantes de saúde. E então para assegurar que as atividades físicas fossem ministradas de forma segura e eficaz, inclui o profissional de Educação Física (PEF) como um importante componente no quadro multidisciplinar de profissionais da rede de atendimento, assim como médicos, nutricionistas, agentes comunitários, fisioterapeutas entre outros, para o melhor atendimento de todas as demandas da comunidade (BRASIL, 2013, 2017).

As atividades físicas consistem em movimentos corporais não sistematizados, como a realização de caminhadas, subir escadas, limpar a casa, cuidar do jardim, sendo resultantes de gasto energético. E para que não haja confusão entre os termos, os exercícios físicos são

atividades sistematizadas, que são realizadas repetidamente, com um intuito de melhorar a aptidão física (CASPERSEN, POWELL; CHRISTENSON, 1985).

A partir das considerações a respeito dos aspectos que envolvem o contexto histórico e a organização da atenção primária a saúde, é necessário levantar a questão: Quais as possibilidades de atuação do profissional de Educação Física na atenção primária, e os desafios que PEF encontram nas redes para a realização desse trabalho? E a hipótese para essa questão é que existem muitas possibilidades de atuação, no entanto existem muitos obstáculos para consolidação do trabalho do PEF nas redes de atenção primária.

Para buscar confirmar tal suposição, se faz necessária a realização de pesquisas a partir do objetivo geral do estudo, que é verificar quais as possibilidades de atuação do profissional de Educação Física e os desafios que a envolvem.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Esse projeto classifica-se metodologicamente como uma pesquisa bibliográfica, pois se desenvolveu a partir da revisão de materiais já publicados como livros, revistas científicas, artigos científicos, monografias e teses que possuem relevância para o tema. Esse método foi utilizado com o intuito de analisar os conceitos, contexto histórico que envolvem as redes de atenção primária a saúde, e os desafios que envolvem a inserção e atuação do PEF nas redes (SEVERINO, 2007).

Como principais fontes de pesquisa foram utilizadas as bases de dados Scielo (*Scientific Electronic Library Online*), Portal de periódicos da CAPES, Google Acadêmico, artigos e leis disponíveis nos portais do Ministério da Saúde e da Justiça Brasileira. Para realização da consulta foram utilizadas a combinação das palavras chave atenção primária, educação física, saúde pública e atividade física.

No primeiro momento da pesquisa foi realizado a filtragem dos materiais encontrados, e para isso foram incluídos os textos disponíveis na íntegra, em Língua Portuguesa e dentro do recorte de tempo do ano de 1988 a 2021, e também materiais que são clássicos indispensáveis para definição de conceitos e elementos históricos.

Logo após essa etapa foi realizada a leitura dos títulos, e dos resumos sendo excluídos artigos duplicados, com incoerência em relação a proposta da pesquisa e materiais que não apresentavam as palavras chaves no seu tema ou resumo. E posteriormente a análise de cada texto, que consiste na leitura na íntegra de cada um desses artigos selecionados. A partir de então transcrever o que foi interpretado a respeito dos conceitos e conhecimentos que integram e minuciam o objeto de estudo.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Relatório de Dawson no ano de 1920, traz as primeiras considerações a respeito da importância e a organização da atenção primária à saúde (APS). Esse modelo foi elaborado pensando na melhora das chances de prevenção e recuperação de doenças de todos cidadãos, independente da região onde moram, o autor previa um atendimento distribuído em microrregiões e setores, facilitando o acesso a atenção médica. Ressaltou atenciosamente também, a importância da visita domiciliar aos pacientes, e a atenção especial ao atendimento de gestantes e ao tratamento odontológico (DAWSON, 1964).

Perante tal referência, as organizações de saúde mundiais, começam a aderirem ao método de regionalização da APS, identificando regiões estratégicas para atender as carências na saúde, apresentadas por pesquisas epidemiológicas de base populacional. E também a integralidade, o que propõe tanto a ação curativa para as doenças, como os projetos de

prevenção a elas, tratando de forma mais completa e ativa os problemas em saúde evidentes nessa região (CRISTINA; FAUSTO, 2007).

Na conferência Alma-Ata de (1978), é declarado que diante do direito a saúde para todos, e das desigualdades sociais econômicas, quanto nas questões que envolvem o conjunto de determinantes da saúde, é necessária uma reformulação no sistema de saúde mundial, principalmente nos países em desenvolvimento. Que devem ter como prioridade os primeiros cuidados ao paciente, estabelecendo maior vínculo, proximidade, e acessibilidade que será constituído através da descentralização das redes (WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO], 1978).

Então Brasil (1988), oficializou na Constituição Federal Brasileira a intenção de criação do Sistema Único de Saúde (SUS) no Brasil.

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação (BRASIL, 1988, Art. 196).

A legislação de 1990, traz mais considerações que orientam a organização do SUS. Além dos objetivos estabelecidos no art. 5º de identificar e divulgar as condições e determinantes da saúde, formular políticas de saúde voltadas para a promoção do campo econômico e social. Também é do campo de atuação do SUS, a assistência às pessoas por intermédio de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde, com a realização integrada das ações assistenciais e das atividades preventivas, vigilância sanitária, vigilância epidemiológica, saúde do trabalhador e assistência terapêutica integral, inclusive farmacêutica (BRASIL, 1990).

No entanto face do desenvolvimento populacional brasileiro, e dos baixos índices de fecundidade, aumento nas taxas de envelhecimento, transição demográfica urbana, adoção de maus hábitos de vida, e a transição epidemiológica de doenças agudas para crônicas. O sistema antigo fragmentado era deficiente, para atender eficazmente a população e essas novas demandas, sendo muitas vezes fatores para descontinuação dos tratamentos médicos e conseqüentemente piora na saúde de toda a sociedade (CASTIGLIONI, 2010; CHAIMOWICZ, 1997; MENDES, 2011).

Diante dessas modificações sociais, econômicas e na saúde da população, e da incoerência do formato do SUS com a realidade epidemiológica brasileira, no final do ano de 2010, a partir do acordo conjunto entre Ministério da Saúde, Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS) e do Conselho Nacional de Secretários de Saúde (CONASS), foi publicado na Portaria nº 4.279 as estratégias para implementação e organização das Redes Atenção à Saúde (RAS) (BRASIL, 2010).

O objetivo dessa proposta é através de estratégias comuns entre os serviços de saúde proporcionar a população atenção contínua, igualitária, eficiente, conforme as diretrizes e bases da APS, entendendo seu potencial nos primeiros cuidados a saúde, e que quando exercidos de forma eficiente podem modificar de forma resoluta os quadros de saúde da população atuais e futuros (MENDES, 2011).

O país que tem seus sistemas de saúde orientados pela APS tem a maior probabilidade de melhorar as condições de saúde da população, obterem menor custo com recursos utilizados em casos emergenciais, o não desembolso direto aos usuários pode alcançar as populações mais pobres, prevenindo acometimento e agravamento de doenças, diminuindo as chances de não continuidade em seus tratamentos, maior satisfação e proximidade ao usuário, pode melhorar sua adesão às prescrições médicas, prevenção de doenças crônicas e a diminuição das taxas gerais de hospitalização (OPAS/OMS, 2007).

No processo de implantação das RAS, é apontado indispensável o estabelecimento dos seguintes tópicos: estabelecer população e território de foco; definir a situação em que se encontram; elaboração de objetivos para preencher as demandas do sistema; inter-relação entre o público e o privado; planejar segundo as necessidades reais da comunidade; criação de um sistema logístico e de suporte; investimento nas pessoas e equipes; criação de sistema de regulação e governança para funcionamento da rede; e um aporte forte e autônomo com vinculação a metas e resultados (BRASIL, 2014).

E os Núcleos de Atendimento à Saúde da Família (NASF), é uma das estratégias do Ministério da Saúde, estabelecida pela Portaria n° 154, de 24 de janeiro de 2008. E foi criada para fortalecer as estratégias de saúde da família, com vínculo as Unidades Básicas de Saúde ou outra rede que possui ligação. Onde desenvolvem ações de apoio matricial, por meio da multiplicidade de profissionais da área da saúde, buscam atender de forma mais integral e resoluta as necessidades da sociedade de determinadas regiões e territórios (BRASIL 2008; BRASIL, 2017).

O apoio matricial é o trabalho dado aos profissionais que atuam de forma específica, na necessidade do paciente, onde a partir da identificação da necessidade de auxílio, o profissional de referência (essencial para tratamento dos pacientes), recomenda a procura do apoiador matricial do NASF. Esse trabalho deve ser exercido de forma conjunta, onde cada profissional entenda a importância da assistência do outro, com objetivo principal obter resultados aos cuidados da saúde dos indivíduos (BRASIL, 2009).

Dentre os profissionais da saúde, e apoiadores matriciais que atuam no NASF o PEF é um dos importantes componentes para prevenção e recuperação de muitas vulnerabilidades e riscos epidemiológicos. É recomendado também que o PEF explore suas múltiplas formas de atuação, possibilitando a comunidade experimentar as várias formas de manifestações culturais corporais regionais e nacionais, e mesmo na apresentação de trabalhos nos campos do esporte, ginásticas, danças e a prática de exercícios físicos ligado à medidas e avaliação desses pacientes (CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE, 1997; BRASIL, 2009; SUNDFELD, 2010).

Essas práticas corporais, integrativas e complementares foram inseridas no SUS no ano de 2006, como possibilidades para a promoção, prevenção e recuperação de doenças, a PNPS compreende tais como:

A Política Nacional de Promoção da Saúde - PT n° 687/GM, de 30 de março de 2006 -, compreende que as Práticas Corporais são expressões individuais e coletivas do movimento corporal advindo do conhecimento e da experiência em torno do jogo, da dança, do esporte, da luta, da ginástica. São possibilidades de organização, escolhas nos modos de relacionar-se com o corpo e de movimentar-se, que sejam compreendidas como benéficas à saúde de sujeitos e coletividades, incluindo as práticas de caminhadas e orientação para a realização de exercícios, e as práticas lúdicas, esportivas e terapêuticas, como: a capoeira, as danças, o Tai Chi Chuan, o Lien Chi, o Lian Gong, o Tui-ná, a Shantala, o Do-in, o Shiatsu, a Yoga, entre outras (BRASIL, 2008. p. 5).

Dentro dessas perceptivas o NASF desenvolve um projeto de bastante influência nas metas pela melhora da qualidade de vida, e na prevenção de doenças crônicas não transmissíveis, que é a Academia de Saúde. Esse projeto nasceu em 2011, e tem como seus objetivos principais o incentivo a sair do sedentarismo, facilitar o acesso da população a prática de atividades físicas, as possibilitando ter autonomia sobre a adoção de melhores hábitos de vida, e a junção de ações de saúde, cultura, educação, assistência social, esporte e lazer (BRASIL, 2014).

O Conselho Federal de Educação Física também traz importantes considerações quanto a atuação, conduta e procedimentos que PEF deve ter na sua atuação na atenção primária a

saúde. É imprescindível que este seja capaz de prescrever e conhecer os possíveis riscos na orientação das práticas de exercícios e atividades físicas para os diferentes grupos e faixas etárias que atendem, proporcionando a maior segurança possível (CONFEEF, 2010).

O PEF deve ser capaz de diagnosticar, planejar, supervisionar, avaliar, desenvolver o máximo de capacidades motora nos pacientes, incentivar a adoção de melhores hábitos de vida, promover ações e eventos que fomentem a população a prática de atividades físicas, aconselhar a criação de espaços públicos para realização de tais práticas, todas essas considerações devem acontecer de forma inclusiva e orientada pelos objetivos estabelecidos pelos órgãos responsáveis (CONFEEF, 2010).

No entanto, mesmo diante da importância, benefícios e das leis que asseguram a presença do PEF nas redes de atenção primária à saúde, acredita-se que essa realidade ainda é pouco animadora, muitas barreiras e estigmas precisam ser quebrados. E isso tem se dado por diversos fatores, que podem estar ligadas desde a não contratação desses profissionais por motivos econômicos, até a não qualificação adequada as muitas responsabilidades exigidas quando se trata do cuidado a saúde de pacientes (BENEDETTI, 2013).

Estudo realizado em 2011, apesar de ter uma boa perspectiva sobre o número de PEF atuantes nos NASF e na estratégia a saúde da família, os dados apontam que o maior número de PEF contratados nessas áreas, se diferenciam de estado para o outro. Onde os maiores índices pela quantidade de NASF, foi no Acre e no Paraná com proporção de acima de 75%. Em contrapartida no Centro-Oeste entre a média bruta de 100 núcleos existentes, apenas média de 41 PEF estão atuando (BENEDETTI, 2013).

Segundo Barbosa et al., (2016), existe também uma escassez de recursos financeiros no SUS, o que dificulta a prática do PEF devido à falta de espaços adequados para realização de atividades que possam ser desenvolvidas por esses profissionais e de recursos materiais. Este estudo também argumenta essa falta dos PEF na saúde pública segundo a falta de capacitação, na falta de disciplinas e conteúdo na graduação, e campos de estágios que preparem o aluno para atuação nas redes.

Pesquisa de Gonçalves et al., (2015), as Unidades Básicas de saúde, e outros locais onde os NASF oferecem apoio na cidade de São Paulo, apresentaram escassez de espaço físico para realização de reuniões e outras atividades, ausência de recursos materiais básicos como cadeiras e armários, de também a falta de transportes para auxílio dos profissionais em realização de ações e projetos.

Referente à formação dos multiprofissionais, o autor reafirma e critica, que existe um distanciamento entre os conhecimentos teóricos e práticos no processo de ensino, principalmente em graduações a distância, o que enfraquece a proposta da atenção básica, que é de uma atenção acolhedora, integral e a prática do trabalho em equipe (GONÇALVES et al., 2015).

Outra problemática é apresentada por Falci e Belisário (2013), foi a falta de compreensão sobre a atuação do PEF, ou reconhecimento por parte da população e pacientes que buscam atendimento nas redes e dos profissionais já consolidados na área como médicos e enfermeiros. Sendo visto muitas vezes como um professor recreacional, e muitas vezes os outros profissionais nem sabiam que o PEF, é um dos componentes do quadro de profissionais, o que muitas vezes foi apresentado como fator de dificuldade de realizar o trabalho de forma conjunta com os outros profissionais.

Esse mesmo autor também indica que os PEF pesquisados, relataram dificuldades no atendimento a condições específicas de saúde, que a graduação deveria apresentar matérias específicas que o oriente a atuação na saúde pública, estágios que melhore seus conhecimentos práticos melhorando sua segurança quanto sua intervenção em doentes e saudáveis (FALCI, BELISÁRIO, 2013).

O autor Ferreira et.al., (2016), também se vê defronte, com questões muito parecidas. Os PEF, relatam preconceito com sua profissão, alguns médicos em que tinham que estabelecer a relação de comum apoio, se colocavam em posição de superioridade profissional em relação aos seus conhecimentos. E mesmo quando havia uma boa troca de conhecimentos, sempre havia discussões e convergências entre suas ideias.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em suma, esta pesquisa se desenvolveu a partir do objetivo de esclarecer as possibilidades de atuação do PEF dentro da saúde pública, em específico na atenção primária. Foi percorrido sobre a criação do SUS e a organização desse sistema, atenção primária, e o Nasf que é um dos principais núcleos de acesso da comunidade a esse nível de atenção.

Logo, identificar o lugar do PEF dentro da organização, quais práticas o Ministério da Saúde e o Conselho Federal de Educação Física competem como indispensáveis dentro desse núcleo, tanto para prevenção das doenças, quanto no auxílio no tratamento que é o foco desse nível de atendimento. Além disso, mostrar uma visão crítica a respeito de como isso tem de fato acontecido, o que os PEF que estão no desempenho dessa função tem encontrado de obstáculos.

A partir disso foi possível constatar que são múltiplas as alternativas que PEF tem de atuação nas redes de atenção primária, como trabalhos no campo das práticas corporais lúdicas, esportivas e terapêuticas como os jogos, lutas, capoeira, ginásticas, esportes, danças, Yoga, Shiatsu, assim como as atividades físicas e exercícios físicos voltados à avaliação antropométrica e à melhora do condicionamento físico e performance humana, todas elas com o objetivo de prevenção e tratamento de doenças.

Esse trabalho se estende também, para a promoção ações e eventos que incentivem a comunidade a adoção de melhores hábitos de vida e saída do sedentarismo, e ser ativo na elaboração de projetos que visem aumento, e melhoria de espaços públicos para realização das práticas mencionadas.

No entanto foi constatado, que esse trabalho acontece com alguns desafios desde a formação e capacitação desses profissionais, pois existe a falta aplicação de conhecimentos específicos e práticos para o atendimento de pessoas com diferentes problemas de saúde e dificuldades sociais, poucos estágios na área o que dificulta esse processo de aprendizado.

Assim como também um número pequeno de contratação, poucos recursos de espaço e materiais adequados para realização das práticas, dificuldade no relacionamento com os demais profissionais que atuam na área, como falta de reconhecimento e discussões dentro desse trabalho conjunto.

Espera-se que através deste breve estudo, grande parte das dúvidas que os alunos de graduação em educação física relacionadas as possibilidades de intervenção, e os desafios na atenção primária a saúde sejam elucidadas. Assim como chamar atenção do corpo docente das faculdades e universidades, sobre a importância do aumento dos conteúdos no projeto pedagógico a respeito do ensino das práticas específicas na prevenção e tratamento de doentes, apoio matricial e saúde pública.

Visto os resultados que foram apresentados, os objetivos da pesquisa que foi verificar quais as possibilidades de atuação do profissional de Educação Física e os desafios que a envolvem, foram alcançados. Foi possível responder as perguntas que foram levantadas e confirmar a hipótese da pesquisa.

Porém algumas dificuldades foram encontradas, os materiais bibliográficos relacionados ao tema de saúde pública e saúde primária a maioria são mais antigos, e estão dispostos nos portais do ministério da saúde e da justiça brasileira, o que algumas vezes dificulta o acesso e análise do documento. E existem poucos artigos que tratam sobre as dificuldades que o PEF encontra na sua atuação na saúde pública.

Outra grande dificuldade encontrada, foi em conseguir entrar em contato com esses PEF e a equipe multidisciplinar, pois inicialmente a pesquisa se tratava de uma pesquisa de campo, exploratória por meio de questionário, no entanto não foi possível dar continuidade devido esse impasse, e então foi realizada a pesquisa bibliográfica.

Pesquisas futuras podem ser realizadas aqui na cidade de Goiânia, buscando analisar em campo como tem se constituído a atuação do PEF na atenção primária, realizar questionários com os PEF e outros profissionais, para melhor compreender a dinâmica desse trabalho, o apoio matricial, e suas barreiras.

## REFERÊNCIAS

AROUCA, A. S. DA S. **O Dilema Preventista: Contribuição para a Compreensão e Crítica da Medida Preventista**. Campinas-SP: Universidade Estadual de Campinas, pp. 1-226, 1975. Disponível em: <<https://teses.icict.fiocruz.br/pdf/aroucaass.pdf>> Acesso em: 23/03/2021.

BARBOSA, A. et al. Reflexões sobre a inserção do profissional de Educação Física na Atenção Básica. **Revista Perspectiva: Ciência e Saúde**. 2016. Disponível em: <<http://sys.facos.edu.br/ojs/index.php/perspectiva/article/view/14/10>>. Acesso em: 09/06/2021.

BENEDETTI, T. R. B. Cenário de implantação do Núcleo de Apoio a Saúde da Família e a inserção do profissional de Educação Física. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 17, n. 3, 2013, pp. 188–194. Disponível em: <https://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/1857/1697>>. Acesso em: 09/06/2021.

BOOTH, F. W. et al. Role of inactivity in chronic diseases: Evolutionary insight and pathophysiological mechanisms. **Physiological Reviews**, v. 97, n. 4, p. 1351–1402, 2017. Disponível em: <<https://journals.physiology.org/doi/pdf/10.1152/physrev.00019.2016>> Acesso em: 28/03/ 2021.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Academia da Saúde**. 2014, pp. 1. Disponível em: <[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/academia\\_saude\\_cartilha.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/academia_saude_cartilha.pdf)>. Acesso em: 09/06/2021.

BRASIL. Lei nº 12,864, de 24 de setembro de 2013. Altera o caput do art. 3º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, incluindo a atividade física como fator determinante e condicionante da saúde. Presidência da República. **Casa Civil**, Brasília, DF, 24 set. 2013. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2013/Lei/L12864.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12864.htm)>. Acesso em: 06/03/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Diretrizes do NASF. **Caderno de atenção básica**, v. 27, 2009. Disponível em: <[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes\\_do\\_nasf\\_nucleo.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_do_nasf_nucleo.pdf)>. Acesso em: 09/06/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria MS/GM nº 154, de 24 de janeiro de 2008. Cria os Núcleos de Apoio à Saúde da Família – NASF. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 24 jan. 2008. Disponível em: <[http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt0154\\_24\\_01\\_2008.html](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt0154_24_01_2008.html)>. Acesso em: 09/06/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria nº 2.436, de 21 de setembro de 2017. Aprova a Política Nacional de Atenção Básica, estabelecendo a revisão de Diretrizes para a organização da Atenção Básica, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 21 set. 2017. pp. 68. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/materia/>>

/asset\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19308123/do1-2017-09-22-portaria-n-2-436-de-21-de-setembro-de-2017-19308031n>. Acesso em: 06/03/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 4.279, de 30 de dezembro de 2010. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, Seção 1, p. 89, 31 dez. 2010. Estabelece diretrizes para a organização da Rede de Atenção à Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2010/anexos/anexos\\_prt4279\\_30\\_12\\_2010.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2010/anexos/anexos_prt4279_30_12_2010.pdf). Acesso em: 09/06/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Relatório final da VIII Conferência Nacional de Saúde**, 1986. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8\\_conferencia\\_nacional\\_saude\\_relatorio\\_final.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/8_conferencia_nacional_saude_relatorio_final.pdf). Acesso em: 23/03/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. **Política Nacional de Atenção Básica**. Brasília: Ministério da Saúde, 2012. pp. 110. Disponível em: <http://189.28.128.100/dab/docs/publicacoes/geral/pnab.pdf>. Acesso em: 03/03/2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Implantação das Redes de Atenção à Saúde e outras estratégias da SAS / Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. – Brasília: **Ministério da Saúde**, 2014. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/implantacao\\_redes\\_atencao\\_saude\\_sas.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/implantacao_redes_atencao_saude_sas.pdf). Acesso em: 09/06/2021.

BRASIL. Presidência da República. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: **Senado Federal**, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 09/06/2021.

BRASIL. Presidência da República. **Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990: dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências**. Brasília, 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm). Acesso em: 09/06/2021.

CASPERSEN, C. J., POWELL, K. E.; CHRISTENSON, G. M. Public Health Reports. **Public Health Reports**, v. 100, n. 2, pp.126- 131, 1985. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1424733/pdf/pubhealthrep00100-0016.pdf>. Acesso em: 06/03/2021.

CASTIGLIONI, A. H. **Transição urbana e demográfica no Brasil: características, percursos e tendências**. v. 14, pp. 6- 26, 2010. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/atelie/article/view/59464/34988>. Acesso em: 08/04/2021.

CHAIMOWICZ, F. A saúde dos idosos brasileiros às vésperas do século XXI: Problemas, Projeções e Alternativas. **Revista de Saúde Pública**, v. 31, n. 2, p. 184–200, 1997. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rsp/v31n2/2170.pdf>. Acesso em: 08/04/2021.

COELHO, C. DE F.; BURINI, R. C. Atividade física para prevenção e tratamento das doenças crônicas não transmissíveis e da incapacidade funcional. **Revista de Nutrição**, v. 22, n. 6, pp. 937- 946, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rn/v22n6/v22n6a15.pdf>. Acesso em: 09/06/2021.

CONFED. **Recomendações sobre Condutas e Procedimentos do Profissional de Educação Física**. Rio de Janeiro; 2010, pp. 9-47. Disponível

em:<<https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2363.pdf>>. Acesso em: 09/06/2021.

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. Resolução 218 de 1997. **Regulamentação das profissões de Saúde**. 1997, pp. 8932. Disponível em:<[http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1997/res0218\\_06\\_03\\_1997.html](http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1997/res0218_06_03_1997.html)>. Acesso em: 09/06/2021.

CRISTINA, M.; FAUSTO, R. Atenção Primária à Saúde: histórico e perspectivas. **Fundação Oswaldo Cruz. Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca**. Rio de Janeiro, RJ, Brasil. 2007, pp. 43–67. Disponível em:<<https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/icict/39171/2/Modelos%20de%20Aten%c3%a7%c3%a3o%20-%20Aten%c3%a7%c3%a3o%20Prim%c3%a1ria%20-%20Sa%c3%bade.pdf>>. Acesso em: 09/06/2021.

DAWSON, B. Informe Dawson sobre el futuro de los servicios médicos y afines, 1920. Washington, **Organización Panamericana de la Salud**, n. 93, 1964. Disponível em:<<https://www.paho.org/English/SPUB/42178.pdf>>. Acesso em: 08/04/2021.

ESCOREL, S. Reviravolta na saúde: origem e articulação do movimento sanitário. Rio de Janeiro: Editora **Fio Cruz**, 1º ed. 208 pp. 9-205. Disponível em:<<https://static.scielo.org/scielobooks/qxhc3/pdf/escorel-9788575413616.pdf>>. Acesso em: 23/03/2021.

FALCI, D. M.; BELISÁRIO, S. A. A inserção do profissional de educação física na atenção primária à saúde e os desafios em sua formação. **Interface: Communication, Health, Education**, v. 17, n. 47, 2013, pp. 885–899. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/icse/a/KR83XRR4M6qDnGfc5DLqw9s/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 09/06/2021.

FERREIRA, T. et al. A inserção do Profissional de Educação Física nos Núcleos de Apoio a Saúde da Família: visão dos profissionais. **Revista Brasileira de Atividade Física & Saúde**, v. 21, n. 3, 2016, pp. 228–236. Disponível em: <<https://rbafs.org.br/RBAFS/article/view/5703/6025>>. Acesso em: 09/06/2021.

GARBER, C. E. et al. Quantity and quality of exercise for developing and maintaining cardiorespiratory, musculoskeletal, and neuromotor fitness in apparently healthy adults: Guidance for prescribing exercise. **Medicine and Science in Sports and Exercise**, v. 43, n. 7, pp. 1334–1359, 2011. Disponível em:<<https://academiccommons.columbia.edu/doi/10.7916/D8CR5T2R>> Acesso em: 27/03/2021.

GONÇALVES, R. M. DE A. et al. Estudo do trabalho em Núcleos de Apoio à Saúde da Introdução. **Rev. bras. Saúde Ocupacional**. v. 40, n. 131, 2015, pp. 59–74. Disponível em:<<https://www.scielo.br/j/rbso/a/mNVPBPGdkVY9GKnrH78Q5nf/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 09/06/2021.

MALTA, D. C.; MORAIS NETO, O. L. DE; SILVA JUNIOR, J. B. DA. Apresentação do plano de ações estratégicas para o enfrentamento das doenças crônicas não transmissíveis no Brasil, 2011 a 2022. **Epidemiol. Serv. Saúde**, Brasília, v. 20, n. 4, dez. 2011, pp. 425–438. Disponível em: <[http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742011000400002#:~:text=O%20Plano%20de%20A%C3%A7%C3%B5es%20Estrat%C3%A9gicas,DCNT%20nos%20pr%C3%B3ximos%20dez%20anos](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742011000400002#:~:text=O%20Plano%20de%20A%C3%A7%C3%B5es%20Estrat%C3%A9gicas,DCNT%20nos%20pr%C3%B3ximos%20dez%20anos)>. Acesso em: 09/06/2021.

MENDES, E. V. **As redes de atenção à saúde**. 2ª edição ed. Brasília: Organização Pan-Americana da Saúde: 2011. Disponível

em:<[https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/redes\\_de\\_atencao\\_saude.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/redes_de_atencao_saude.pdf)>. Acesso em: 09/06/2021.

OPAS/OMS, O. P.-A. DA S. O. M. DA S. **Renovação da Atenção Primária em Saúde nas Américas Documento de Posicionamento.** 2007, pp. 44. Disponível em:<<https://www.paho.org/bra/dmdocuments/Renovacao-Atencao-Primaria.pdf>>. Acesso em: 09/06/2021.

PEDERSEN, B. K.; SALTIN, B. Evidence for prescribing exercise as therapy in chronic disease. **Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports**, v. 16, n. SUPPL. 1, p. 3–63, 2006. Disponível em:<<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16451303/>>. Acesso em: 09/06/2021.

PEDERSEN, B. K.; SALTIN, B. Exercise as medicine - Evidence for prescribing exercise as therapy in 26 different chronic diseases. **Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports**, v. 25, p. 1–72, 2015. Disponível em:<<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26606383/>>. Acesso em: 09/06/2021.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho Científico.** 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Cortez, 2007. Disponível em: [https://www.ufrb.edu.br/ccaab/images/AEPE/Divulga%C3%A7%C3%A3o/LIVROS/Metodologia\\_do\\_Trabalho\\_Cient%C3%ADfico\\_-\\_1%C2%AA\\_Edi%C3%A7%C3%A3o\\_-\\_Antonio\\_Joaquim\\_Severino\\_-\\_2014.pdf](https://www.ufrb.edu.br/ccaab/images/AEPE/Divulga%C3%A7%C3%A3o/LIVROS/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_-_1%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf). Acesso em: 25/11/2021.

SUNDFELD, A. C. Clínica ampliada na atenção básica e processos de subjetivação: Relato de uma experiência. **Physis**, v. 20, n. 4, 2010, pp. 1079–1097. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/physis/a/rdjTTCjbFdzqpWT3bYxjkbP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09/06/2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION [WHO]. Declaração de Alma-Ata. **Conferência Internacional de Cuidados Primários.** 1978, pp. 3. Disponível em: <<http://bioeticaediplomacia.org/wp-content/uploads/2013/10/alma-ata.pdf>>. Acesso em: 09/06/2021.

# O PAPEL DO CLUSTER E A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO EM EQUIPE PARA A GERAÇÃO DE RESULTADOS

Larissa Leones Cardoso Silva<sup>1</sup>  
Karla Kellem de Lima<sup>2</sup>  
Ronaldo Rosa dos Santos Júnior<sup>3</sup>  
Luana Machado dos Santos<sup>4</sup>

## RESUMO

As redes hoteleiras estão cada vez mais buscando inovar seus processos de gestão na busca de melhores resultados atraindo e fidelizando clientes. Este artigo tem como objeto de estudo as equipes Clusters no setor de vendas de uma rede hoteleira frente a uma gestão de qualidade. O objetivo geral do estudo é demonstrar os benefícios de equipes Clusters em vendas de redes hoteleiras no Brasil, e ressaltar que uma gestão de qualidade nesse formato de trabalho, se bem desempenhada, poderá transformar a equipe e conseqüentemente gerar melhores resultados. Metodologicamente, trata-se de pesquisa qualitativa, podendo ser identificada através de pesquisa ação tendo como participante a autora, considerando sua vivência como Clusters. Quanto aos fins trata-se de pesquisa, descritiva, que se faz visível nas descrições sobre hotelaria, redes hoteleiras, tipos de equipes e o sistema de um Cluster; quanto aos meios, apresentará uma pesquisa bibliográfica, as quais poderá ser identificada nas obras consultadas para seu enriquecimento. Os resultados revelaram que, após estudos e conhecimento de mercado, uma equipe cluster pode ser de muita valia para o setor de vendas de redes hoteleiras, uma vez que este modelo de gestão é essencial para que a equipe desempenhe um trabalho de qualidade. Contudo, o sucesso desse formato de trabalho advém da junção de uma gestão de qualidade com inteligência de mercado, somados ao acesso a bons materiais para desenvolvimento do trabalho em equipe e resultados significativos para as organizações.

**Palavras-chave:** clusters; trabalho em equipe; redes hoteleiras; geração de resultados.

## THE ROLE OF THE CLUSTER AND THE IMPORTANCE OF TEAMWORK TO GENERATE RESULTS

### ABSTRACT

Hotel chains are increasingly seeking to innovate their management processes in search of better results by attracting and retaining customers. This article has as its object of study the Clusters teams in the sales sector of a hotel chain facing quality management. The general objective of the study is to demonstrate the benefits of Cluster teams in sales of hotel chains in Brazil, and to emphasize that quality management in this work format, if well performed, can transform the team and consequently generate better results. Methodologically, it is a qualitative research, which can be identified through action research with the author as a participant, considering her experience as Clusters; as for the purposes, it is a descriptive research, which is visible in the descriptions about hotels, hotel chains, types of teams and the system of a Cluster; as for the means, it will present a bibliographical research, which can be identified in the works consulted for its enrichment. The results revealed that, after studies and market knowledge, a cluster team can be of great value to the hotel chain sales sector, since this management model is essential for the team to perform quality work. However, the success of this work format comes from the combination of quality management with market intelligence, in addition to access to good materials for the development of teamwork and significant results for organizations.

**Keywords:** clusters; team work; hotel chains; generating results.

Recebido em 07 de julho de 2022. Aprovado em 30 de julho de 2022

<sup>1</sup> Pós Graduada em Gestão Comercial e Inteligência de Mercado no Centro Universitário Araguaia. E-mail: larissaleones18@gmail.com

<sup>2</sup> Mestra em Desenvolvimento e Planejamento Territorial pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Docente na Centro Universitário Araguaia E-mail: karlanellem@globocom

<sup>3</sup> Doutor em Educação pela PUC-Goiás. Docente e Coordenador do Curso de Administração do Centro Universitário Araguaia. E-mail: ronaldo.junior@uniaraguaia.edu.br

<sup>4</sup> Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas pela PUC Goiás, especialista em Gestão Empresarial com Ênfase em Consultoria pela UNIGOIÁS e graduada em Administração pela PUC Goiás. Atualmente professora no Centro Universitário Araguaia. E-mail: luana.santos.adm@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

Com as atuais mudanças e evoluções no mercado de vendas, algumas empresas estão adotando novos formatos de trabalho, e um exemplo disso são as equipes Clusters em redes empresariais. Cluster nada mais é do que um termo em inglês que significa agrupamento, e esse agrupamento quando inserido em uma rede de empresas, unifica em uma só equipe os profissionais que antes eram responsáveis por uma única unidade da organização. A junção de visões e diferentes vivências de mercado podem se completar em prol dos resultados e fortalecer o time, deixando-o mais completo.

Na equipe Cluster, a soma de experiências e a inteligência de mercado bem trabalhada, pode trazer maior aproveitamento de informações e procedimentos, que irão resultar em mais conversão de vendas e em mais retorno de receita. Além disso, tem-se a redução de custos - uma vez que se trabalhar na modalidade simples de equipes de vendas se faz necessário duas ou mais equipes “espalhadas” pelo território de atuação de uma organização para que ocorra atendimento completo aos clientes da praça, portanto, na modalidade de clusters um só time é responsável pelos atendimentos e vendas da rede da organização naquela região.

Pensando nesse formato de trabalho, mais especificamente em mercado de vendas de serviços, sabe-se o quanto as pessoas e suas relações - equipe e gestão, interferem nos resultados e metas. A sintonia da equipe e a forma de guiar o trabalho que o gestor decide seguir, pode ditar o sucesso ou o mal aproveitamento de talentos. É crucial que o ambiente de trabalho seja agradável e produtivo para que isso reflita em formação de profissionais cada vez mais motivados e capacitados, gerando melhores resultados numéricos para a organização.

Mesmo assim, ainda é possível se deparar com notícias e relatos de ambientes hostis de trabalho, colaboradores que sofrem abuso psicológico por parte de superiores, excesso de pressão, sobrecarga de atividades, dentre outros acontecimentos que irão refletir não só no desempenho individual, mas de toda a equipe.

Frente a este contexto questiona-se: quais os benefícios das equipes clusters frente a uma gestão de qualidade? Como gerar melhores resultados com as equipes clusters na modalidade clusters?

O objetivo geral deste artigo é demonstrar os benefícios de equipes Clusters em vendas de redes hoteleiras no Brasil, e ressaltar que uma gestão de qualidade nesse formato de trabalho, se bem desempenhada, poderá transformar a equipe e conseqüentemente gerar melhores resultados.

Do objetivo geral delimitou-se os seguintes objetivos específicos: conceituar clusters enquanto equipe de vendas; discorrer sobre o trabalho desenvolvido em redes hoteleiras e suas especificidades de gestão; analisar e apresentar como uma gestão de qualidade frente a uma equipe de vendas na modalidade de clusters pode gerar melhores resultados para as organizações de redes hoteleiras.

Este estudo se faz necessário uma vez que, muitos setores do mercado atual já estão percebendo a importância de uma gestão de pessoas de qualidade, e no campo de vendas - tanto de serviços quanto de produtos - essa importância se eleva pois é preciso que os vendedores estejam motivados, preparados e confortáveis para passar ao cliente a confiança necessária para o sucesso de sua venda. A sinergia, comunicação e boa relação entre os colaboradores é de extrema importância para desempenhos mais assertivos, e isso começa no gestor de equipe.

### Clusters enquanto equipe de vendas

O termo Cluster utilizado em empresas surgiu no ramo da computação, na década de 1960, quando a *International Business Machines Corporation*, ou IBM, desenvolveu a ideia inicial que consistia em computadores ligados que trabalhavam em conjunto, de modo que, em

muitos aspectos, eram considerados como um único sistema. Diferentemente dos computadores em grade, computadores em cluster têm cada conjunto de “nó” para executar a mesma tarefa, controlado e programado por software (EVEO, 2021).

Esse conceito quando inserido em equipes (contendo pessoas e suas habilidades), segue a mesma lógica de agrupar e somar forças para maior desempenho e resultado, pois aumenta a possibilidade de melhor inteligência de mercado, e aumenta a capacidade de melhor direcionamento de oportunidades, garantindo a venda certa para o cliente certo e na hora certa.

Na hotelaria, mais especificamente em redes hoteleiras, é fácil enxergar o funcionamento da “clusterização” nas equipes de vendas, pois praças de atuação com mais de duas unidades da mesma rede, ao invés de concorrerem entre si com um vendedor para cada hotel, podem juntar suas forças de vendas e ter melhor aproveitamento das demandas do mercado.

Atualmente redes hoteleiras no Brasil já adotaram o formato cluster em seus times de vendas, e esse formato pode variar dependendo da logística e gestão aplicada, e suas necessidades naquela região.

### As redes hoteleiras e suas especificidades de gestão

Existem várias ramificações quando se fala sobre redes hoteleiras, onde uma mesma administradora gera o funcionamento de duas ou mais unidades: hotéis, resorts, hostels ou albergues, motéis, e até mesmo hospitais - que também contam com fornecimento de leitos e necessidade de hospitalidade, que “consiste na ação voluntária de inserir o recém chegado em uma comunidade, possibilitando o benefício das prerrogativas relacionada ao seu novo status, seja ele provisório ou definitivo” (CASTELLI, 2006). Cada tipo de empreendimento se ramifica ainda mais considerando fatores como as diferentes classes sociais que atendem, localizações e tipos de turismo ao qual servem, e cada uma dessas ramificações podem exigir atenções, prioridades e formatos de gestão diferentes.

Independente da categorização em que uma rede hoteleira se encaixa, a maioria de seus empreendimentos segue um formato de departamentos internos. Alguns desses departamentos, principalmente em hotéis, são: vendas (reservas e eventos), alimentos e bebidas (cozinha e restaurante), recepção, governança, financeiro, RH, marketing, dentre outros, que precisam estar em harmonia entre si para que o atendimento aos clientes captados seja bem feito e complemento o sucesso do processo da hospedagem.

Em cada um desses departamentos citados existe uma gestão direta, que responde à gestão geral do hotel, e este responde ainda a uma outra gestão a nível rede que está mais acima na hierarquia do processo - o que mostra os vários níveis que podem existir dentro de um empreendimento e sua rede. Mas é preciso entender que mesmo parecendo que esse é o formato que todas as redes hoteleiras seguem, nem sempre é assim que acontece.

Para saber o melhor caminho a seguir no momento de organização de equipes, primeiramente é preciso estudar o tamanho do hotel, que público ele terá como alvo, sua localização, quantas pessoas são necessárias para compor os times, a visão e objetivo da unidade e da rede a que pertence.

Em departamentos como o de vendas - que é o mais abordado neste estudo, pode ser muito variável. Hotéis e redes menores, com alcances mais restritos por exemplo, podem conter em sua equipe de vendas apenas uma única pessoa, ficando sob seus cuidados várias funções como reservas individuais, reservas de grupos, captação de clientes, organização e estratégias tarifárias para suas vendas, dentre outros. Tudo isso seria possível para apenas uma pessoa pois a demanda não tão grande lhe permite tantas responsabilidades.

Já em hotéis e redes mais amplas, com maior quantidade e variedades de serviços a serem vendidos, pode ser necessário que a equipe seja realmente maior, contendo por exemplo uma

pessoa responsável por cuidar de reservas individuais, outra para reservas de grupos, outra para a venda e organização de eventos (caso ofereçam esse serviço), e ainda podendo se estender a necessidade de um executivo que atenda clientes externos fazendo visitas e atendimentos - presenciais ou online. Além desses cargos, a equipe poderia ainda contar o comando de um gerente de vendas, que ficaria à frente de todo o setor.

Os exemplos citados são visões de equipes internas, trabalhando apenas para aquela unidade hoteleira pontual. Porém para a rede que possui realmente uma maior abrangência, passando a ter dois ou mais hotéis em uma mesma praça (região, cidade, estado...), as equipes clusters para o setor de vendas passam a ser o formato de melhor aproveitamento para a organização, onde além de equipes internas dentro de cada hotel, tem-se profissionais atuando fortemente para a captação de clientes e vendas no externo também.

Nesse cenário, seria necessário internamente em cada hotel uma equipe menor, com apenas um responsável por reservas (individuais ou grupos), e um para eventos caso exista essa necessidade, e externamente entraria o braço de apoio da equipe cluster, que ficaria responsável por vender todos os hotéis da praça. A equipe cluster poderia conter: um ou mais executivo de contas que fazem visitas externas a empresas e tentam manter e prospectar o máximo de contas possíveis para seus empreendimentos, um ou mais analistas ou assistentes que internamente os auxiliam com qualquer demanda necessária como análise de tarifas e condições pontuais para seus clientes; e um gerente de vendas para aquele mercado, que comandará toda a equipe visando assertividade do trabalho conjunto, trazendo mais resultados e oportunidades.

Em caso do formato de uma equipe Cluster realmente ser a melhor opção para uma rede, é preciso designar para este departamento um gestor que tenha perfil de vendas, bagagem com experiência, conheça seu mercado de atuação, e possa ter capacidade de gerir uma equipe com diferentes cargos e níveis hierárquicos. Será esse gestor que guiará a equipe ao sucesso.

Não existe regra ou receita para definir o formato de uma equipe, porém com certeza um bom estudo de caso e de mercado poderá demonstrar o melhor caminho a se seguir.

## MATERIAL E MÉTODOS

Este artigo trata-se de uma pesquisa, quanto aos fins, descritiva - que de acordo com Sylvia Constant Vergara (1998), expõe características de determinado fenômeno, podendo estabelecer correlações entre variáveis e podendo ser uma pesquisa de opinião; e também metodológica - que se refere ao instrumento de captação da realidade e está associado a caminhos, formas e maneiras para atingir determinado fim. Esses formatos de pesquisa poderão ser vistos nas descrições sobre hotelaria, redes hoteleiras, tipos de equipes e o sistema de um Cluster, sendo utilizados como métodos a captação de uma realidade em um cenário realmente existente, ao qual será possível mostrar suas maneiras de agir para atingir determinado objetivo.

Quanto aos meios, o artigo apresentará uma pesquisa bibliográfica, que também de acordo com Vergara (1998), é o estudo desenvolvido com base em material publicado em livros, jornais, redes eletrônicas ou em qualquer material acessível ao público em geral, e que fornece instrumento analítico para qualquer outro tipo de pesquisa, podendo também esgotar-se em si mesmo. Nesse artigo será possível identificar a pesquisa bibliográfica nas obras consultadas para seu enriquecimento, identificadas posteriormente nas referências.

Além disso, trata-se também de uma pesquisa qualitativa que, segundo Antônio Carlos Gil (2008), podem ser definidas como estudos de campo, estudos de caso, pesquisa-ação ou pesquisa participante, não havendo fórmulas ou receitas predefinidas para seguir. Pode-se identificar a pesquisa qualitativa no artigo através de pesquisa ação e participante da autora, considerando sua vivência, mesmo que por motivos éticos não poderá ser divulgada a fonte de suas experiências.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Sendo entendido que uma equipe cluster significa agrupar e somar forças para maior desempenho e resultado, é certo que uma gestão de qualidade frente a essa equipe pode trazer melhores resultados para redes hoteleiras. Gestão essa que “pode ser considerada a mais importante combinação de técnica, tecnologia, arte e disciplina para buscar o sucesso empresarial” (MAURO, 2012, p.12), só será bem aproveitada e trará sucesso se o gestor designado para a função tiver qualitativos específicos para tal.

Um Gerente de Vendas, que é responsável por motivar, treinar e dirigir a equipe de vendas, avaliando quais pontos devem ser melhorados e, continuamente, buscar resultados mais expressivos (SEBRAE, 2022), principalmente no ramo hoteleiro e com um time cluster em mãos, deve conter algumas especificidades:

- Conhecer geograficamente seu local de atuação - localizações, rotas e entendimento de onde se centralizam mais clientes potenciais para foco de trabalho, visitas e atendimentos de seus executivos por exemplo;
- Conhecer o histórico de seu mercado e como é a demanda daquele local em longo prazo e inclusive historicamente - sua praça possui demanda sazonal ou inconstante? Quais as forças que naturalmente existem e possivelmente sempre existirão neste local/cidade/região de atuação: praias, proximidades a locais turísticos, grandes polos empresariais?
- Saber qual o formato da concorrência nesse cenário e conhece-la bem - inteligência de mercado, tendo relacionamento próximo aos seus concorrentes, com troca bilateral de informações que possam enriquecer o mercado como um todo, e que possam auxiliar em negociações;
- Conhecer os pontos fortes e fracos de seus hotéis e do mercado como um todo, para saber onde se deve focar para o sucesso de uma venda quando houver tal oportunidade;
- Ter boa visão do cenário geral e atual de seu ramo - atualmente por exemplo, sites de vendas online cresceram muito e acabam se tornando aliados dos hotéis, porém devem ser dosados. Essa percepção deve existir e ser trabalhada a favor da empresa;
- Ter bom relacionamento também com colegas de rede de outras cidades ou estados para fazer vendas cruzadas e recebe-las também;
- Ser estrategista para traçar meios de atingir uma gama cada vez maior de clientes, reduzindo custos ao hotel e otimizando seus ganhos;
- Saber compilar informações claras e resultados precisos para o repasse a seus superiores;
- Saber gerir pessoas para o sucesso do trabalho em equipe, colocando cada funcionário em seu melhor lugar de atuação para aproveitamento máximo de sua atividade.
- Entender e organizar as fraquezas e desafios de sua equipe, para transformá-los em forças e mais oportunidades.
- E além de gestor, é preciso ser também um vendedor.

A capacitação acadêmica, junto às experiências e vivências no ramo, formam um gestor altamente capacitado para tal função. Porém além de um bom gestor, é preciso que a equipe tenha acesso a um bom material de trabalho.

Destes materiais, é importante citar como exemplo primordial e fundamental, ter uma ou mais Carteiras de Clientes, para serem trabalhadas.

A segmentação de clientes em carteiras busca agrupar os clientes segundo critérios estabelecidos pelo gestor da carteira. O ato de agrupar os clientes fornece as posições que os mesmos ocupam em um determinado momento. A simples observação da carteira já fornece uma excelente análise, possibilitando a observação da sua posição atual, o que de fato está ocorrendo naquele momento, quem são os clientes que valorizam a empresa e quem são os clientes que a empresa valoriza. Porém estas posições não são estáticas e mudam a cada intervalo de tempo, conforme as negociações ocorrem. (MILANI, GASPAR, ALBRECHT, FAUSTO, MIGLIAVACCA, 2015, p. 7)

Nessas carteiras serão listados todos os clientes focos ao qual se acredita ter maior possibilidade de conversão de receita para seu hotel.

Em caso de turismo corporativo, que pode ser “conhecido também como turismo de negócios, que envolve viagens e deslocamentos realizados com o objetivo de gerar ou fomentar negócios, como por exemplo treinamentos, workshops, reuniões comerciais, férias, entre outros” (CRUMO, 2020), muitas empresas - principalmente de médio e grande porte, costumam ter demanda de viagem pois necessitam que seus funcionários se desloquem para outras cidades ou estados para prestar serviços, e é aí que já se vê uma oportunidade, onde o time entra em jogo oferecendo seus serviço às organizações.

Segundo Felipe Waquim, 2008, o mercado do turismo de negócios é um segmento turístico um pouco mais estável, com uma demanda menos sujeita à elasticidade com a variação de preços, e a motivação do viajante é centrada no interesse profissional. Na maior parte das vezes, referente a alguma organização para a qual o viajante está a serviço.

Com isso, trabalhar bem uma carteira de clientes, frente a um turismo de negócios, não se limita a simplesmente fazer contato a eles oferecendo seus serviços. É preciso estudá-los, conhecê-los, identificar suas necessidades e saber o que se tem para oferecê-los, com empenho de captar oportunidades de vendas. Em geral essa função fica com o pessoal de vendas externa, geralmente chamados de executivos ou gerentes de vendas/contas. Equipes clusters, conforme o tamanho de sua praça de atuação, tendem a ter mais de um desses profissionais nas ruas, buscando desde prospecções até manter forte o relacionamento de clientes que já estão fidelizados consigo. Ter mais pessoas fazendo esse trabalho de captação e retenção otimiza o trabalho e traz mais resultados.

Além de carteiras de clientes, outros materiais de trabalho fundamentais para o profissional de vendas são os acessos a relatórios completos e base de dados claros e corretos, para análises mais assertivas por parte desses profissionais - tanto os externos quanto os internos e gestores. Um relatório com informações incompletas, confusas ou ambíguas por exemplo, pode prejudicar a tomada de decisões por parte da equipe, ou gerar uma análise equivocada sobre algum cliente. Um sistema ou base de dados não confiável, pode prejudicar seriamente toda a organização quando não armazena corretamente as informações alimentadas ali.

Atualmente, esses relatórios, sistemas, base de dados contam com alta tecnologia, e tendem a ser cada vez mais avançados, e com isso a empresa passa cada vez mais a ter informações limpas sobre suas atividades, porém é realmente importante se certificar que esses materiais de trabalho realmente são os melhores para a organização e trazem mais aproveitamento no geral. O gestor de vendas precisa conhecer todos esses facilitadores e saber onde eles mais auxiliam, para que o trabalho de sua equipe seja assertivo.

Conclui-se então que, nesse formato de equipe de vendas, a figura do gerente é fundamental para o funcionamento de toda a equipe, pois será nessa pessoa que os demais se apoiarão para ter autonomia, segurança, para o sucesso de suas atividades. É dele que deve vir o norte de organização das atividades e rumos a serem tomados.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa demonstrou os benefícios das equipes Clusters em vendas de redes hoteleiras no Brasil, evidenciando que uma gestão de qualidade nesse formato de trabalho, se bem desempenhada, pode transformar a equipe e conseqüentemente gerar melhores resultados.

Evidenciou-se que os cluster em equipes de vendas de redes hoteleiras são a melhor opção a ser trabalhada para benefício da organização.

Contudo é perceptível que nada é imutável ou deve ser padronizado quando se trata de uma empresa, pelo contrário, a tendência para o sucesso – seja para o ramo de hoteleira ou não – é sempre o estudo e o entendimento: de local, de ramo, de equipes, de objetivos, de metas, etc... e ter essa clareza auxilia nas melhores tomadas de decisões, inclusive quando se deve decidir qual formato uma equipe de vendas de hotel de rede deverá adotar para atingir seu maior sucesso.

## REFERÊNCIAS

CASTELLI, Geraldo. **Gestão Hoteleira**. São Paulo: Editora Saraiva, 2006.

CORTE REAL, Mauro. **Gestão Empresarial**. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

CRUMO, Carolina. **Turismo corporativo: definição e dicas para as viagens da sua empresa**. São Paulo, 15 outubro 2020 Disponível em: <<https://vexpenses.com.br/blog/turismo-corporativo-definicao-dicas/>>. Acesso em: 03 março 2022.

EVEO. **Cluster: conheça as principais características desse sistema**. Escrito por Redação EVEO. Disponível em <<https://www.eveo.com.br/blog/o-que-e-cluster/>>. Acesso em: 29 novembro 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

MILANI, Aline Arruda; GASPAS, Victor; ALBRECHT, Alfredo Junior; FAUSTO, Daiane Aparecida; MIGLIAVACCA, Rafaela Alenbrant. Processo de gestão da carteira de clientes. **Revista iPecege**, São Paulo, 2015. p. 169-186. DOI: 10.22167/r.ipecege.2015.2.169. Disponível em: <<https://ipecege.emnuvens.com.br/Revista/article/view/17/18>> Acesso em: 04/03/2022.

SEBRAE. **O que um gerente de vendas precisa para organizar seu trabalho**. Sessão pessoas/Gestão de pessoas. Disponível em <[VERGARA, Sylvania. \*\*Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração\*\*. São Paulo: Editora Atlas, 1998.](https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-atribuicoes-de-um-bom-gerente-de-vendas,c5f3438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCR D#:~:text=O%20respons%C3%A1vel%20por%20motivar%2C%20treinar,%C3%A9%20o%20gerente%20de%20vendas.> https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-atribuicoes-de-um-bom-gerente-de-vendas,c5f3438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCR D#:~:text=O%20respons%C3%A1vel%20por%20motivar%2C%20treinar,%C3%A9%20o%20gerente%20de%20vendas.> Acesso em: 04 março 2022.</p></div><div data-bbox=)

WAQUIM, Felipe. **Turismo de Negócios: o Estado da Arte**. Niterói, 2008. 69 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Turismo) - Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/handle/1/1374/47%20Felipe%20Waquim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 04/03/2022.

# OS IMPACTOS DE ORDEM PSICOLÓGICA NO OPERADOR DE *TELEMARKETING*

Lara Janice Pereira Carvalho<sup>1</sup>  
Helen Pereira dos Santos Soares<sup>2</sup>  
Isabelle Rocha Arão<sup>3</sup>

## RESUMO

Na sociedade moderna, nos últimos anos primordialmente, o desenvolvimento das atividades envolvendo o setor de serviços têm se tornado um registro de marca na economia atual, cada vez mais sendo procurado em novas formas de organização do trabalho por suas peculiaridades próprias em função das características das organizações e das relações deste segmento os serviços de *call center*, têm obtido êxito e uma posição de maior destaque a cada ano que se passa. Assim sendo, destas atividades que se conhece pelo modo de teleserviço, que contabiliza contingente a uma cifra superior a 2 milhões de trabalhadores, o que expressa expectativas de empregabilidade e inserção profissional para uma determinada parcela da população. Deste modo, com um olhar mais prospecto para esta realidade, a análise científica deste trabalho, tem por finalidade, verificar de modo mais atento acerca do impacto psicológico do trabalho no operador de *telemarketing*, avaliando especialmente os aspectos que podem ser desencadeadores de sofrimento psíquico deste trabalhador. Assim, dado seguimento ao que se refere teorias da psicopatologia e da psicodinâmica do trabalho, foi realizada pesquisa exploratória, de caráter descritivo, a partir de estudos e pesquisas de caso, onde o questionário *Job Satisfaction Survey* foi apresentado a operadores de *telemarketing* e aplicado, sendo que tais pesquisas demonstram acerca do teor psicológico dos seus operadores em dada empresa que presta serviços para empresas de comunicação e tecnologia. Os resultados advertem que os operadores estão sujeitados a múltiplos agentes causadores de sofrimento psíquico, como pressão por produtividade, controle exacerbado e falta de autonomia para executar suas atividades além da soma com uma multiplicidade de outros estresses da vida diária destes operadores. É preciso, pois, considerar a reiterada ocorrência de doenças ocupacionais e emocionais nestes trabalhadores oriundas de sofrimento psíquico que por inúmeras vezes, advém de modos do ambiente de trabalho nos *call centers*, o que tenta a uma análise apurada, mais incisiva e um estudo mais aprofundado acerca de possível intervenção na organização do trabalho, de modo a facultar que seja assegurada a saúde mental dos operadores de *call Center* nestas organizações.

**Palavras-chave:** Operador; Telemarketing; Call Center; Psicologia.

## THE PSYCHOLOGICAL IMPACTS ON THE TELEMARKETING OPERATOR

### ABSTRACT

In modern society, in the last few years, the development of activities involving the service sector has become a trademark in the current economy, increasingly being sought in new forms of work organization due to its peculiarities due to the characteristics of organizations and relations in this segment, call center services, have been successful and have a more prominent position with each passing year. Therefore, these activities are known for the teleservice mode, which accounts for more than 2 million workers, which expresses expectations of employability and professional insertion for a certain portion of the population. In this way, with a more prospective look at this reality, the scientific analysis of this work, aims to check more closely about the psychological impact of work on the telemarketing operator, especially evaluating the aspects that can trigger this psychological distress. worker. Thus, given the follow-up to the theories of psychopathology and psychodynamics of work, exploratory research, of a descriptive character, was carried out, based on case studies and researches, where the questionnaire Job Satisfaction Survey was presented to telemarketing operators and applied, and such research demonstrates about the psychological content of its operators in a given company that provides services to communication and technology companies. The results warn that operators are subject to multiple agents that cause psychological distress, such as pressure for productivity, exacerbated control and lack of autonomy to carry out their activities in addition to the sum with a multiplicity of other stressors in the daily

<sup>1</sup> Graduada em Engenharia. Pós-graduada em Engenharia de Segurança do Trabalho. E-mail: laracarvalhoeng@gmail.com

<sup>2</sup> Mestra em Fisioterapia, Especialista em Geriatria e Gerontologia, Especialista em Docência Universitária e Graduada em Fisioterapia. E-mail: helenpsbrasil@hotmail.com

<sup>3</sup> Doutoranda em Psicologia, Mestra em Ciências Ambientais e Saúde, Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho, Ergonomia e Docência Universitária. Graduada em Fisioterapia e Engenharia de Produção.

Docente da UniAraguaia. E-mail: isabellearao@uniaraguaia.edu.br

lives of these operators. It is necessary, therefore, to consider the repeated occurrence of occupational and emotional illnesses in these workers originating from psychological suffering that, many times, comes from the working environment in the call centers, which tries to a more accurate, more incisive analysis and a more detailed study. in depth about possible intervention in the organization of work, in order to provide that the mental health of call center operators in these organizations is ensured.

**Key words:** Operator; Telemarketing; Call Center; Psychology.

Recebido em 17 de julho de 2022. Aprovado em 15 de agosto de 2022

## INTRODUÇÃO

Na formatação do mundo atual, diante de todos os contornos da globalização, o esforço diário das empresas e, sejam elas grandes ou pequenas, com todo *marketing* de estratégias e de negócios verificados ante a multiplicidade da concorrência diversificada, vem ocupando cada vez mais espaços consideráveis em termos do capitalismo mundial, uma porque já não se pode mais falar ou dirigir a uma empresa como se ela, em qualquer camada, esteja dissociada desta globalização, perante uma era digital em que a internet está presente em todos os contextos da vida humana.

Naturalmente, a estimulação da competitividade exasperada, forte e presente nos mercados nacionais e internacionais, por uma questão de sobrevivência das próprias empresas, não somente demandou como demanda e ainda fica se reinventando ou se concertando a cada dia, ante o uso de novas tecnologias e investimento em sistemas de comunicação, *softs* e toda uma gama de artefatos modernos que são lançados no mercado a cada dia. Deste modo, uma empresa precisa acompanhar tais avanços, para poder competir com a concorrência, que é brutal, seja tal, por uma questão da prestação eficiente dos serviços que se modernizam a cada dia, seja pela própria exigência dos métodos que se aperfeiçoam na entrega do produto final, qualquer que seja ele.

É ante este cenário selvagem e agressivo da concorrência, ainda mais na atual formatação diante do cenário da pandemia, do novo corona vírus, que revirou todo o mercado mundial e redesenhou sua configuração como um todo em serviços de *home office* e etc, que o mercado de *call center*, mesmo que diante do cenário da pandemia da COVID-19 já se mostrava em constante crescimento, porque nele há certa resposta ágil e com avançadas ferramentas tecnológicas, por seu modelo de atendimento e comercialização padronizado às exigências do mercado atual, é que resulta em vantagens competitivas para as corporações atuais.

De certo modo, a sociedade humana evoluiu e isso claramente é visto, pelas organizações das cidades como um todo. Assim, as formas de organização se multiplicaram intensamente desde as mais remotas origens da sociedade e após a revolução tecnológica em nível cada vez mais acelerado, que reformatou os ambientes de trabalho criando assim *call centers*. Neste contexto questiona-se se os profissionais de *call center*, para alcançar suas metas e objetivos frente as exigências da concorrência de mercado, dispostos a sacrificar certas prioridades pessoais em muitas vezes as condições precárias de bem-estar, terminam por certo adoecimento, como o estresse e a fadiga física e mental e outras manifestações de sofrimento relacionadas ao trabalho?

Assim, o objetivo da presente pesquisa é verificar quais os impactos de ordem psicológica junto aos profissionais operadores de *telemarketing*.

De acordo com vários autores renomados, acerca de teses e artigos que explanam cientificamente o assunto em questão nesta pesquisa, dentre eles Bretzke (2000), o *telemarketing* passa a desempenhar um papel importante no processo de venda e assume parte das funções anteriormente atribuídas a este âmbito, uma das principais mudanças nas empresas

no setor de uma empresa é considerar o *telemarketing* como parte integrante da força de vendas, além da parte importante da estratégia de comunicação.

Na formatação dos contextos em que se amplia em ambiente cercado de ameaças à integridade física ou mesmo de ordem psíquica; no panorama das condições em que tais atividades se desenvolvem, o trabalho pode ser determinante ao contrair a saúde, o que acarreta por suas questões práticas determinado sofrimento ao operador de *telemarketing*, que em pressões extremas pode resultar numa redução a subjetividade necessária da produção humana.

Nos dizeres de Assunção e Oliveira (2009), tais atores asseveram que ainda não há um consenso social sobre os prejuízos que esse setor pode causar à saúde, ainda que haja a associação entre “trabalhos intensificados”, doenças musculoesqueléticas e distúrbios do comportamento.

Assim sendo, com a própria demanda e abrangida rotação acerca do crescimento do número de situações com operadores de *telemarketing* apresentando alguns transtornos mentais, o que se tem verificado é que, tal fator se dá pelo resultado de um emprego onde as atividades são penosas a que esses trabalhadores são submetidos, o que eleva o nível de estresse.

Assim, alguns cientistas e pesquisadores, como Moreira (2010) propôs certo programa de bem-estar vocal semanalmente aos consultores de um serviço de *telemarketing*, dentre os colaboradores avaliados encontram certa repercussão, para a partir deste resultado detectar algum defeito para que se projeta a saúde do operador de *telemarketing* ou mesmo uma análise científica para os possíveis impactos gerados para os operadores de *call centers*, dado ao ambiente estressante e que podem gerar danos psíquicos por vezes de natureza irreversível para estes trabalhadores.

## MATERIAL E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa basicamente quantitativa, não representativa no sentido estatístico do termo, mas cuja significação é alcançada através da diversificação de pesquisas por pesquisa de campo vivenciadas pelos operadores, priorizando a escolha dos sujeitos e situações que permitam uma aproximação do fenômeno estudado.

Foi realizada a análise de perguntas no Trabalho dos operadores de *telemarketing*. Neste estudo adotou-se a metodologia desenvolvida por Guerin *et al* (2001), que analisa as situações reais do trabalho. Leva em conta a diversidade das pessoas e das situações, procurando detectar as estratégias operativas construídas para poder desenvolver o trabalho e fazer frente às variabilidades, incidentes. Aborda também o ambiente de trabalho (ruído, iluminação, temperatura), as características e dimensões dos postos de trabalho, o conteúdo e a organização do trabalho.

Para atingir os objetivos escolhidos e examinar as hipóteses experimentais formuladas neste trabalho, a pesquisa divide-se em duas fases distintas. A primeira fase consistiu na formulação em pesquisa de campo, seguida do preenchimento de formulários afins, acerca do estudo do caso previamente elaborado para esse efeito. Na segunda fase procedeu-se ao estudo mais aprofundado em pesquisas científicas de renomados autores acerca do assunto em questão, através da análise quantitativa das perguntas aplicadas.

Assim sendo, o artigo em tela a ser considerado e apresentada como pesquisa de campo, sendo, pois, realizada dentro da organização, durante o expediente, observando, deste modo, a prática, o funcionamento da mesma.

Nesta sessão foi utilizado o instrumento *Job Satisfaction Survey* (SOUZA, 2014) em que foi elencada uma série de afirmativas para que os participantes respondessem acerca da questão do trabalho em equipe por produção, ou que, nota que melhor representasse a realidade vivida no desempenho de suas funções em grupos, para tanto foi solicitado que os mesmos que atribuísem pontuação de 1 à 6 para o nível de satisfação ,um quando reprovassem ou

demonstrassem total descontentamento e 6 quando concordassem plenamente com a afirmação, e pontuação 3 ou 4 para as situações que eram parcialmente atendidas.

A média de insatisfação sobre o trabalho em equipe foi abaixo da média esperada, a maioria respondeu pontuação entre 1 e 3, três participantes responderam média 1, outros 3 média 3 e somente dois pontos entre moderado e máximo, a maioria não sente satisfação com o trabalho em equipe, o que pode, deste modo, acontecer de apresentar uma sobrecarga de alguns para na soma geral dos resultados da empresa e ter a satisfação do serviço prestado, o que termina por sobrecarregar alguns que trabalham pelos demais e, deste modo, acabam gerando mais *estresse* e um ambiente de insatisfação. Levando assim a um nível muito insignificante da satisfação de gostar da atividade desempenhada, o que é muito negativo de um quadro geral no ambiente.

Na pergunta sobre gostar do salário que recebe ou satisfação acerca do salário a pontuação ficou entre 2 e 1 para a maior parte dos colaboradores, o que representou um declínio acerca de permanecer no trabalho. Os resultados foram dois operadores pontuaram 2, três participantes pontuaram nota 1 e somente três variaram entre pontuação 4 e 6

Este trabalho resultou de pesquisa experimental inteiramente realizada em dada empresa de *call center*, onde foi direcionado um questionário aos seus operadores.

Com o objetivo de caracterizar, sob o ponto de vista científico técnico, uma visão panorâmica acerca da condição dos trabalhadores pesquisados, uma determinada hipótese de investigação, conclusão através do estudo das características psíquicas nos exatos termos postulados em perguntas e respostas acerca da temática de trabalho diário dos trabalhadores pesquisados.

Os métodos e técnicas utilizados foram os habitualmente usados no âmbito da identificação reconstrutiva em psicologia e psiquiatria concomitante as ciências e técnicas forenses.

A amostra do conteúdo pragmático foi selecionada por escolha científica técnica redacional nos contornos de artigos científicos padronizados com a temática dos recursos humanos somados tanto na pesquisa de campo quanto na formulação de resumos científicos de profissionais na área da saúde mental.

Os critérios adotados para a coleta de dados foi a aplicação de um questionário de perguntas no sentido de verificar possíveis Sintomas de *Estresse* para Adultos de acordo com a pesquisa sobre satisfação no trabalho de *Job Satisfaction Survey – JSS* (SOUZA, 2014).

Assim, apresenta um modelo quadrifásico do *estresse* baseado inicialmente no modelo trifásico de Selye, que corresponde a alerta, resistência e exaustão. Deste modo, após decorrer a pesquisa de campo por perguntas foi identificada uma quarta fase do *estresse*, a qual ela denominou de quase exaustão que se instala entre a fase de resistência e da exaustão, sendo, portanto, estudado quatro fases dos sintomas do *estresse*, sendo elas: alerta, resistência, quase exaustão e exaustão.

Para a realização do estudo desta pesquisa procedeu-se à elaboração dos formulários JSS é composto por 36 itens (SOUZA, 2014) composto por 36 itens (ver anexo), que procuram medir a satisfação do indivíduo, que pode variar de “Discordo muito” a “Concordo muito, permitiram uma condição acerca do material de conclusão tanto no sentido acadêmico quanto para procedência da experimentação científica do estudo.

O JSS é composto por 36 itens, divididos em nove domínios (remuneração, promoção, supervisão, benefícios, recompensas, condições operacionais, colaboradores, natureza do trabalho e comunicação) que procuram medir a satisfação do indivíduo com o seu trabalho (SOUZA, 2014). Cada domínio possui quatro itens e cada item apresenta uma escala do tipo Likert de seis pontos, que varia de “Discordo muito” a “Concordo muito”. Os escores de cada um dos domínios do instrumento variam de 4 a 24 e o escore total, de 36 a 216.

Para tal, foi solicitada e obtida autorização dos entrevistados por formulários mundialmente usados no campo da investigação antropológica do trabalho os quais foram adaptados, dando lugar aos formulários da concepção científica para a qual é dirigida esta pesquisa e, assim, orientada neste estudo.

A pesquisa foi realizada em uma empresa de renome e de grande porte em Goiás no seguimento de *call center*.

A coleta de dados foi realizada no período de outubro a novembro de 2020, pela própria pesquisadora, durante a jornada de trabalho da equipe. Os dados foram coletados individualmente Através da aplicação do questionário JSS e os instrumentos foram auto administrados. Os sujeitos responderam ao questionário, à versão brasileira do JSS da pesquisa sobre satisfação no trabalho

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos na pesquisa mostraram que nos fatores acerca das promoções e do funcionamento organizacional da empresa apresentaram pontuação bem abaixo dos pontos médios da escala e subescalas, sugerindo, deste modo, a presença de insignificante indicador de promoção por bom desempenho, o que termina por gerar certo estresse nesses fatores por questão de perspectiva ou animo de produção.

De igual modo, ao comparar as médias dos operadores pesquisados pontuados como desempenho profissional, existe certa insatisfação de injustiça por promoção no ambiente. O que termina por gerar certo estresse, conforme dados verificados na Tabela de resultados (Anexo 2). Observa-se, assim, que a pergunta 27 sobre o ‘‘Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho’’, a maioria respondeu abaixo do esperado, a maioria pontuou média 1, o que conota uma insatisfação plena com apenas um participante pontuando média máxima 6.

Como resultados obtidos, acerca das promoções da empresa no quesito satisfatório, os participantes encontraram-se no nível médio para determinado estresse ou desinteresse, o que de certo modo, nivela a questão do ânimo satisfação para equivaler-se do trabalho no ambiente e, deste modo, trazer alguma satisfação para as promoções da empresa pelo desempenho dos operadores de *call center* desta empresa.

Ao nível de porcentagem por não sentirem-se valorizados, a pontuação do resultado ficou um pouco acima do elevado influenciado principalmente pela própria burocracia da empresa e de seu *script* na formatação dos períodos distribuídos por turnos no ambiente. Somada a jornada de trabalho insuficiente e inadequada com certa remuneração injusta pela atividade desempenhada, os conflitos internos e organizacionais de determinado fato acarretam em uma sobrecarga de trabalho justaposto ao receio de críticas ou reprovações elevadas ao interesse da atividade.

Os dados do ponto de análise mais intrínseca submetidos a uma análise de salário por produção tiveram pontuação alta e satisfatória pelos participantes, somando-se da mesma forma, de forma elevada quanto a clareza da produção e desempenho das atividades em seu formato, também ficou elevado a pontuação acerca do nível de cargo e de sua elevação, o que gera de determinado modo alguma satisfação e ânimo aos operadores de *telemarketing*, segundo os dados obtidos da pesquisa.

Assim sendo, a variância multi-motivada pelo fato carreira, de determinado modo, se apresentou satisfatório com correção, considerando as medidas das respostas encontradas nas variáveis da idade associada ao tempo de experiência sem levar em conta a questão do sexo ou do estado civil, também da escolaridade e o formato da atividade exercida, sendo que mesmo um superior pode apresentar idade inferior a qualquer subordinado, ou mesmo subir de cargo pelo seu mérito e desempenho independente de sua escolaridade ou de fatores externos requeridos em muitas organizações ou empresas.

Esses resultados alcançaram tal nível por análises devidas ao número de sujeitos e combinação para formar os grupos, deste modo, a análise multivariada com o espectro da alternância apresentou diferenças significativas nas médias da pontuação nos fatores da em função de algumas alternâncias sociolaborais.

É importante ressaltar que Torres (2000) Apud WEISE, 1999) discursa em certa análise científica que a organização, quando ela apreende, aprende e aplica técnicas que reduzem e controlam o estresse no ambiente de trabalho há uma melhora significativa na qualidade de vida percebida pelo quadro de seus funcionários e, isso leva a um resultado positivo que influencia criatividade, produtividade e os resultados esperados pela instituição.

No que se aplica a questão de pressão no trabalho, surgiram algumas diferenças do ponto significativo que foram encontradas na afirmação de que o superior ou supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados, o que necessita de certo aprimoramento, mas compensado pelo fato de que há um média menor dos operadores de *telemarketing* no quesito dos benefícios, uma minoria o acham justos, deixando a pontuação inferior, o que leva a um certo desânimo ou uma desmotivação pelo desempenho.

Bom Sucesso (1998, p. 29) acredita que “*a qualidade de vida trata da experiência emocional da pessoa com o seu trabalho, no momento em que tantas mudanças sociais e tecnológicas se instalam de forma intensa e acelerada*”. Também são abordados os efeitos da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT no bem-estar das pessoas, sob o enfoque emocional e profissional, correlacionando as implicações do trabalho sobre o indivíduo e seus efeitos nos resultados da organização. Para Rodrigues (1994), QVT pode ser entendida como a resultante direta da combinação de diversas dimensões básicas da tarefa e de outras dimensões não dependentes diretamente da tarefa, capazes de produzir motivação e satisfação em diferentes níveis, além de resultar em diversos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

Também foram identificados efeitos de influência mútua significativa, mesmo relacionado às diferenças entre a entre idade e sexo, tempo de experiência e da escolaridade. A interação em grupo, por convivência e tarefa realizada em termos de satisfação ficou abaixo do esperado com média inferior em quesito de satisfação nas tarefas do *call center*. A pergunta 17 sobre Eu gosto das tarefas que faço no trabalho, foi apresentada uma das pontuações mais baixas, maioria pontuou entre 3 e 1 totalizando quase a maior parte dos participantes, o que segundo demonstraria se fossem estatística por grupos de um todo seria aproximadamente 95 % insatisfeitos com as tarefas realizadas no *call center*, o que conota uma insatisfação plena com apenas um participante pontuando média máxima 6.

Assim, observa-se que são as atividades diárias entre o laborador e o relacionamento dos operadores de *telemarketing*, o que termina por elevar a insatisfação com as oportunidades de aumentos salariais. Deste modo, observa-se que as organizações oferecem somados, certo desenvolvimento das atividades, e a satisfação das amizades que resulta em ambiente satisfatório e sadio mesmo que a maioria responderá não ter ciência do que acontece dentro da organização.

Os resultados obtidos no fator Pressão no Trabalho foram influenciados pelo tempo de experiência na função e pelo gênero. Assim, os operadores que tinham mais de 23 meses de experiência tiveram resposta significativamente maior do que os que possuíam até 11 meses. Em relação àqueles entre 12 e 23 meses de experiência, não houve diferença significativa para os demais grupos.

Foram encontradas médias superiores das mulheres em relação aos homens, independentemente do tempo de experiência na função. A média masculina foi menor no grupo entre um a 11 meses do que no grupo entre 12 e 23 meses.

Um dos objetivos desta pesquisa foi aferir a vulnerabilidade ao estresse em operadores de *telemarketing*, valendo-se de pontuar ou inferir um valor dada a resposta por pontuação nos

fatores de que deveriam existir certos benefícios que não são conferidos pela organização e que, segundo a resposta em média de pontuação alta, os operadores declaram precisas.

De certo modo, constatou-se que os operadores de *telemarketing* pesquisados, em média de pontuação para a satisfação com pessoa do supervisor ficou alta com pontuação máximo pontuação 6 por dois colaboradores e quase máxima com pontuação em 5 por três participantes, somente dois operadores de *call center* teve pontuação 2 apresentou pouco carisma aos supervisores, o que na soma geral a maioria ficaram com pontuação variando entre 4 e 6 pode somar para certos estresses laborais.

Na pergunta da pesquisa sobre: Gostar da pessoa do supervisor, ninguém respondeu que gosta, ou seja, a insatisfação é bem clara. Essa conclusão não correspondeu aos resultados obtidos que apontam a atividade em *call centers* como uma das mais estressantes suprimidos por certa satisfação com as chances de promoção. A questão central nesse ponto da pesquisa condensa na insatisfação quanto ao superior no trabalho que é a pessoa do supervisor, aquele que está em contato direto com os colaboradores de *call center*.

Pondera-se, contudo, que autores avaliaram o estresse e não a vulnerabilidade aos estressores no contexto do trabalho. Do mesmo modo, outro dado importante é que os resultados apontaram alta frequência de muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho que é um fator determinante para *estresse* e perturbação mental, dada a sua constância no ambiente de trabalho, conforme Oliveira e Jacques destacam (2006), a rotatividade na função de operador de *telemarketing* é muito alta.

Na amostra da presente pesquisa compreendeu-se o fato, pois a maioria dos participantes geralmente com menos de cinco anos na função, um número pequeno consegue ultrapassar a atividade há mais de dois anos. Esse resultado pode se dar por certa vulnerabilidade ao estresse. Apesar de que a pontuação alta dos operadores resultou em apresentar certa satisfação por achar o trabalho agradável, e mesmo que na amostra um número significativo apontou que as atribuições do trabalho não são totalmente explicadas.

Lima (2004) em sua pesquisa deparou que indivíduos jovens, do sexo feminino e com pouco tempo de experiência são bons preditores do estresse, explicando o grau alto da variância. Além disso, a pesquisa foi conduzida por um número significativo de indivíduos do sexo feminino, deste modo, analisando o objetivo desta pesquisa em investigar se a intensidade da vulnerabilidade ao estresse percebida pelos operadores de *telemarketing*, pelas respostas se verifica significativamente em função das características os resultados em função da variável sexo, constatou-se que os homens obtiveram certa resistência maior e mais significativa do que as mulheres nos fatores

Sabe-se que as mulheres, sofrem determinada pressão biológica própria que somada ao ambiente de trabalho, grupo e interação, com as atividades de funcionamento da organização leva a conclusão da pesquisa a identificar múltiplos fatores de risco relacionados com o trabalho em empresas de *call centers*.

O ponto relevante desta ótica é identificar a discussão de assuntos relacionados aos desgastes vocais, ruídos e posições inadequadas, as quais podem levar o operador de *call center* dada a exigência dos fatores que somam pressão, para que o trabalhador possa perfeitamente desenvolver doenças ocupacionais.

Destarte, essa pesquisa verificou que, no ambiente do *call center*, especialmente por ser um trabalho cuja formatação pode remeter as situações que são notórias e estressantes ao laborador, com atividades consideradas ameaçadoras em certa realização pessoal e profissional, assim como a sua saúde física ou mental frente às exigências dos resultados no próprio ambiente.

Assim, a partir desta constatação, o ambiente de trabalho tende a apresentar tensão com as pressões impostas pela administração, o que podem levar os profissionais a apresentarem

quadros de tensões e ansiedades, ocasionando diversas doenças, inclusive o mais comum que é o estresse.

## CONCLUSÃO

A pesquisa em tela conclui em sua análise que a maioria da pontuação associada aos estudos de caso, se dirige a assinalar para doenças psíquicas, sendo que existe a variação por desgaste da voz, movimentos da digitação ou posição relacionada a atividade no desempenho de horas na mesma posição, apesar de, certas atividades laborais serem desenvolvidas, relacionado ao fator de emprego altamente rotativo no quadro de seus funcionários.

As empresas deixam, por uma questão de fatores associados a exigência *estresse*, pressão por produção, mesmo que compensada por promoção apesar de serem satisfatórios os estudos acerca da temática, mas na soma geral dos resultados obtidos pelo estudos há certa tendência, em que os indicadores apontam para um desgaste emocional e psíquico destes colaboradores de *call center* necessitando de uma atenção maior a ser dada no campo da saúde ocupacional com essa classe trabalhadora, principalmente no Brasil.

## REFERÊNCIAS

ASSUNÇÃO, A.; OLIVEIRA, D. **Intensificação do trabalho e saúde dos professores.** *Educ. Soc.*, Campinas, vol. 30, n. 107, p. 349-372, maio/ago, 2009.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

BRETZKE, M. **Marketing de relacionamento e competição em tempo real com CRM (Customer relationship management).** São Paulo .Atlas 2000.

GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, I.; KERGUELEN, A. **Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia.** São Paulo; Universidade de São Paulo - Escola Politécnica, Fundação Vanzolini, Editora Edgard Blücher; 2001.

LIMA, F. B. **Estresse, qualidade de vida, prazer e sofrimento no trabalho de call center.** 133f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas – SP, 2004.

MOREIRA, T.C.; CASSOL, M.; FÁVERO, S. R.; OLIVEIRA, L. B.; LONGARAY, C. S.; SOARES, M.O.; RAMOS, M.D.; GUILHERME, I.R.; VIDOR, D.; FERIGOLO, M.; BARROS. **Intervenção fonoaudiológica para consultores em um serviço de teleatendimento: bem-estar vocal,** HMT. 936 Rev. CEFAC. 2010 Nov-Dez; Vozes. 2010.

OLIVEIRA, S.; JACQUES, M. G. C. (2006). **Políticas e práticas de gestão e saúde: recortes sobre o trabalho de teleatendimento no Rio Grande do Sul.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 31(114), 63-72. Recuperado em 06 de setembro de 2015.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial.** 2ª.ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

SOUZA, A.C. **Adaptação cultural e avaliação as propriedades psicométricas do Job Satisfaction Survey para o contexto brasileiro.** Campinas – SP, 2014. 154 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde) – Faculdade de Enfermagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

TORRES, Z. **A ação social dos Grupos.** Petrópolis: Vozes, 2000.

**ANEXO 1** – Versão Brasileira da Pesquisa sobre satisfação no trabalho (*JOB SATISFACTION SURVEY*) (Souza, 2014)

<b>PESQUISA SOBRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO</b> <i>(JOB SATISFACTION SURVEY)</i> Copyright Paul E. Spector, All rights reserved. University of South Florida, 1994. Tradução/adaptação por Ana Cláudia de Souza – Universidade Estadual de Campinas, 2014.							
POR FAVOR, ASSINALE UM NÚMERO QUE MAIS SE APROXIMA DA SUA OPINIÃO SOBRE CADA QUESTÃO.		Discordo	-Discordo	-Discordo	-Concordo	-Concordo	Concordo
		1-	2	3	4	5	6
1	Eu sinto que meu salário é justo pelo trabalho que faço.	1	2	3	4	5	6
2	No meu trabalho existe muito pouca oportunidade de promoção.	1	2	3	4	5	6
3	Meu supervisor é bastante competente na realização do seu trabalho.	1	2	3	4	5	6
4	Eu não estou satisfeito com os benefícios que recebo.	1	2	3	4	5	6
5	Quando faço um bom trabalho, eu recebo o reconhecimento que mereço.	1	2	3	4	5	6
6	Muitas das nossas regras e procedimentos fazem com que seja difícil realizar um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
7	Eu gosto das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
8	Eu sinto, às vezes, que meu trabalho não faz sentido.	1	2	3	4	5	6
9	A comunicação parece ser boa nesta organização.	1	2	3	4	5	6
10	Os aumentos salariais são poucos e distantes entre si.	1	2	3	4	5	6
11	Aqueles que fazem um bom trabalho têm uma grande chance de serem promovidos.	1	2	3	4	5	6
12	Meu supervisor é injusto comigo.	1	2	3	4	5	6
13	Os benefícios que recebemos são tão bons quanto os que a maioria das outras organizações oferecem.	1	2	3	4	5	6
14	Eu sinto que o trabalho que faço não é valorizado.	1	2	3	4	5	6
15	A burocracia raramente impede que eu faça um bom trabalho.	1	2	3	4	5	6
16	Eu sinto que tenho que trabalhar mais arduamente devido à incompetência das pessoas com quem trabalho.	1	2	3	4	5	6
17	Eu gosto das tarefas que faço no trabalho.	1	2	3	4	5	6
18	Os objetivos desta organização não são claros para mim.	1	2	3	4	5	6
19	Sinto-me desvalorizado pela organização quando penso no quanto me pagam.	1	2	3	4	5	6
20	Sobe-se na carreira aqui tão rápido quanto em outros lugares.	1	2	3	4	5	6
21	Meu supervisor demonstra pouco interesse pelos sentimentos dos seus subordinados.	1	2	3	4	5	6
22	Nossos benefícios são justos.	1	2	3	4	5	6
23	Existem poucas recompensas para aqueles que trabalham aqui.	1	2	3	4	5	6
24	Eu tenho muito para fazer no trabalho.	1	2	3	4	5	6
25	Eu gosto dos meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6
26	Eu sinto, muitas vezes, que não sei o que está se passando dentro da organização.	1	2	3	4	5	6
27	Sinto-me orgulhoso em fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6

28	Sinto-me satisfeito com as minhas oportunidades de aumentos salariais.	1	2	3	4	5	6
29	Existem benefícios que não temos, mas que deveríamos ter.	1	2	3	4	5	6
30	Eu gosto do meu supervisor.	1	2	3	4	5	6
31	Eu tenho trabalho burocrático demais.	1	2	3	4	5	6
32	Eu não sinto que meus esforços são recompensados da maneira que deveriam ser.	1	2	3	4	5	6
33	Eu estou satisfeito com minhas chances de promoção.	1	2	3	4	5	6
34	Existem muitas discussões sem importância e conflitos no trabalho.	1	2	3	4	5	6
35	Meu trabalho é agradável.	1	2	3	4	5	6
36	As atribuições do trabalho não são totalmente explicadas.	1	2	3	4	5	6

**ANEXO 2** – Respostas obtidas na organização, segundo o quadro das perguntas – Questionário de Anexo 1.

<b>Avaliado 1</b> IDADE: 23 ANOS	<b>Avaliado 2</b> IDADE: 27 ANOS	<b>Avaliado 3</b> IDADE: 32 ANOS	<b>Avaliado 4</b> IDADE: 19 ANOS	<b>Avaliado 5</b> IDADE: 24 ANOS	<b>Avaliado 6</b> IDADE: 26 ANOS	<b>Avaliado 7</b> IDADE: 20 ANOS
1-2	1-1	1-1	1-1	1-2	1-3	1-1
2-5	2-4	2-6	2-5	2-4	2-5	2-6
3-6	3-2	3-5	3-5	3-4	3-5	3-6
4-1	4-2	4-2	4-1	4-4	4-5	4-6
5-6	5-5	5-5	5-5	5-6	5-6	5-6
6-4	6-5	6-3	6-5	6-6	6-6	6-6
7-4	7-1	7-3	7-5	7-1	7-3	7-6
8-6	8-5	8-1	8-5	8-6	8-5	8-1
9-2	9-1	9-5	9-2	9-2	9-2	9-6
10-6	10-6	10-6	10-5	10-6	10-5	10-6
11-5	11-6	11-5	11-5	11-6	11-6	11-6
12-6	12-6	12-4	12-5	12-6	12-6	12-6
13-4	13-1	13-2	13-5	13-1	13-1	13-1
14-6	14-6	14-6	14-5	14-6	14-6	14-6
15-1	15-2	15-6	15-5	15-2	15-2	15-6
16-6	16-1	16-4	16-5	16-1	16-2	16-6
17-3	17-1	17-3	17-3	17-1	17-2	17-6
18-5	18-6	18-5	18-4	18-6	18-6	18-6
19- 5	19- 6	19- 4	19- 5	19- 6	19- 6	19- 6
20-2	20-1	20-3	20-2	20-1	20-4	20-1
21-1	21-1	21-1	21-1	21-1	21-1	21-1
22-1	22-1	22-2	22-1	22-4	22-4	22-1
23-1	23-1	23-2	23-1	23-1	23-1	23-6
24-6	24-6	24-6	24-4	24-6	24-5	24-6
25-6	25-5	25-4	25-4	25-6	25-5	25-6
26-5	26-6	26-5	26-4	26-6	26-5	26-1
27-4	27-1	27-3	27-5	27-1	27-1	27-6
28-4	28-1	28-2	28-4	28-1	28-3	28-1
29-4	29-6	29-4	29-5	29-6	29-5	29-6
30-3	30-1	30-1	30-2	30-1	30-1	30-6
31-2	31-5	31-5	31-4	31-6	31-6	31-6
32-4	32-4	32-4	32-4	32-4	32-4	32-6
33-1	33-1	33-2	33-1	33-1	33-1	33-1
34-2	34-1	34-3	34-1	34-1	34-1	34-5
35-1	35-1	35-5	35-1	35-1	35-1	35-6
36-1	36-1	36-2	36-1	36-1	36-1	36-1

# A IMPORTÂNCIA DA LIDERANÇA: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA VAREJISTA

Mariely Cristina Belchior Domingos<sup>1</sup>  
Leandro Ferreira Rodrigues<sup>2</sup>  
Paulino Antonio da Silva Moreira<sup>3</sup>

## RESUMO

O bom desempenho de uma organização está baseado também no bom desempenho de um líder e que consequentemente influencia os seus liderados, ambos com o mesmo propósito, que é alcançar bons resultados. Um contexto organizacional pode ser influenciado por fatores tanto internos quanto externos e que afeta a sua atuação, a dinâmica do líder neste cenário é essencial para gerir os processos e o pessoal que é parte fundamental de uma organização, pois o seu poder de influência e decisões impacta nos resultados da mesma. O artigo teve por objetivo analisar o papel e a importância do líder no contexto organizacional e o impacto de sua influência no desenvolvimento da mesma. O embasamento teórico foi fundamentado e apoiado nas teorias dos autores como Venâncio (2017); Leite *et al.* (2019), dentre outros. O presente estudo apresenta o conceito, os tipos de liderança e suas competências e aborda a metodologia qualitativa, contando com o estudo de caso de caráter descritivo. Os resultados obtidos demonstram que não existe um tipo de líder ideal predominante, o mesmo deve se adequar a situação e desenvolver competências, e que a influência do líder no contexto organizacional impacta diretamente no desenvolvimento e por consequência propicia ganho ou prejuízo para a mesma.

**Palavra-chave:** Autoridade. Características. Cultura organizacional.

## THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP: A CASE STUDY IN A RETAIL COMPANY

### ABSTRACT

The good performance of an organization is also based on the good performance of a leader and that consequently influences his followers, both with the same purpose, which is to achieve good results. An organizational context can be influenced by both internal and external factors that affect its performance, the leader's dynamics in this scenario is essential to manage the processes and personnel that area fundamental part of an organization, as their power of influence and decisions impacts its results. The article aims to analyze the role and importance of the leader in the organizational context and the impact of his influence on its development. The theoretical basis was based on and supported by the theories of authors such as Venâncio (2017); Leite *et al.* (2019), among others. The present study presents the concept, the types of leadership and their competences and approaches the qualitative methodology, counting on the case study of descriptive character. The results obtained demonstrate that there is no predominant type of ideal leader, it must adapt to the situation and develop skills, and that the influence of the leader in the organization context directly impacts the development and consequently provides gain or loss for it.

**Keywords:** Authority. Characteristics. Organizational culture.

Recebido em 05 de agosto de 2022. Aprovado em 30 de agosto de 2022

---

<sup>1</sup> Bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Goiás (UEG). E-mail: mariely-slmb@outlook.com.

<sup>2</sup> Bacharel em Administração pela Faculdade Padrão - (PADRÃO/2012), Especialização em Docência do Ensino Superior pelo Centro Universitário Alves Faria - (UNIALFA/2016). Atualmente é professor universitário na Universidade Estadual de Goiás - UEG, lecionando nas disciplinas: Administração Financeira I, Orçamento Empresarial e Introdução a Economia. Tem experiência e domínio na área de gestão, com ênfase em Produção. E-mail: leandroferdrigues@gmail.com.

<sup>3</sup> Possui Graduação em Design de Moda pela Universidade Estadual de Goiás - UEG (2012), Licenciatura em Pedagogia pela Faculdade Paulista São José - FPSJ (2017), Especialista em Inovação em Mídias Interativas MediaLab - UFG (2016), Licenciatura em Artes Visuais - ETEP, Especialização em Metodologia do Ensino de Artes - FADYC, Mestre em educação pela UNINI-PR. Atualmente é professor na Secretaria de Estado da Educação - SEDUC/GO, Docente de Arte. Tem experiência na área de Artes, com ênfase em história da Arte, Cultura Digital Crítica, Performances Culturais, Arte/Educação, Educação crítica. E-mail: Paulinociriaco@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

O mercado atual é competitivo, requer das organizações mudanças constantes para acompanhar as inovações e mudanças em diversos setores, como na economia, política, sociedade, tecnológico dentre outros. Para as organizações se manterem no mercado e ter um constante desenvolvimento é preciso desenvolver uma boa comunicação e ações desempenhadas entre os envolvidos, líder e liderados, entretanto se destaca o papel do líder que direciona o grupo.

A permanência e o crescimento de uma organização no mercado, está pautada na performance de um líder, sendo que é o mesmo que coordena e propõe metas e direções rumo a concretização dos objetivos e bom desenvolvimento da organização (VENÂNCIO, 2017).

Em um cenário de crise ou instabilidade econômica as organizações podem passar por mudanças, incertezas, reestruturações, e é neste contexto que se ressaltam a importância da liderança para conduzir os subordinados, os mesmos são comparados a uma engrenagem, pois realizam as ações propostas para alcance dos objetivos. Conduzir o todo é papel do líder, propor e direcionar missões que ativem os colaboradores a desenvolverem suas atividades como se fossem donos para alcançarem os resultados almejados (VICENTINI, PIZZUTTI e CARVALHO, 2018).

O líder desempenha diversos comportamentos que revelam suas características, e compreender o poder de sua influência sobre seus liderados é de extrema relevância pois impacta diretamente no bom desempenho de uma organização, seja ela religiosa, econômica, política ou social, a mesma também pode passar por diversos conflitos, para tanto é fundamental que além do poder de influência do líder ele trace metas para alcançarem os objetivos da organização e solucionar problemas.

Acrescenta-se também que toda organização é composta por pessoas, ou por grupos de pessoas que possuem pensamentos e necessidades diferentes, surge então a importância da figura de um líder para determinar direções. O papel de um líder é importante dentro de uma organização, nesse sentido quais seriam algumas das características ideais de um bom líder é como o seu poder de influência pode implicar no desenvolvimento de uma organização?

### Conceito de Liderança

A figura do líder é de suma importância dentro de uma organização, pois envolve várias características como a comunicação, responsabilidade, autoridade, e tem o poder de mobilizar o capital humano a comportamentos de acordo com suas ideias e valores. O conceito de liderança pode ser definido como um talento de uma posição, aptidão de uma pessoa ou como uma categoria de comportamento (VENÂNCIO, 2017).

Ao tratar de liderança, observa-se que envolve mais de uma pessoa, sendo o líder e os subordinados, o líder se destaca ao se comunicar com o grupo, e os instrui sobre determinados assuntos e direções, seu papel é transmitir visão e direção ao grupo, o foco está nas ações das pessoas envolvidas no processo, em que atribuem significado a essas ações, pois está diretamente relacionado com a interação social de um grupo que conduz ao aprendizado (VILAS-BOAS e DAVEL, 2018).

O líder é identificado quando desempenha suas habilidades para estimular, induzir e persuadir pessoas de forma espontânea e não por força, com objetivo de estimular comportamentos de maneira intencional, traçar metas, é por obter visão holística, utiliza da motivação á desejos ou necessidades para alcançar seus objetivos, o líder inspira pessoas (VICENTINI, PIZZUTTI e CARVALHO, 2018).

O líder além de ser um influenciador se identifica por proporcionar estímulos motivacionais, ele propõe estratégias estruturadas que possam conduzir o grupo a recompensas ou até mesmo reduzir as incertezas quanto ao objetivo final. O capital humano é uma das partes mais importantes de um negócio, faz parte das bases que o sustenta, a habilidade de liderar é

conduzir os processos para alcançar a eficácia. Alguns traços de personalidade auxiliam para identificação do perfil de um líder, como exemplo a empatia e a inteligência emocional (LEITE *et al.*, 2019).

A inteligência emocional é considerada como um talento humano, é uma característica essencial para o desenvolvimento de um bom líder, um instrumento de melhoria para comunicação e relacionamento, é imprescindível o controle das emoções. São competências emocionais a autopercepção, autorregulação, motivação, empatia e aptidões sociais (MOREIRA, 2017).

## **Tipos de liderança**

A teoria contingencial aborda que o líder age de acordo com a situação encontrada, e se adequa ao seu comportamento e decisão de forma coerente para resolver a situação. Os principais tipos de liderança são: autocrática, democrática e aliberal, entretanto também são considerados estilos de liderança carismática, transacional, transformacional e autêntica (LEITE *et al.*, 2019).

Dentre os principais tipos de liderança a autocrática se caracteriza pelo líder que delimita diretrizes sem permitir que o grupo participe da tomada de decisões, pois a função é exclusiva do líder. Em contraposição a liderança democrática admite que o grupo participe da tomada de decisão e na escolha de diretrizes, tais procedimentos são verificados pelo líder. Já a liderança liberal tem sob foco os liderados, em que o grupo tem autonomia e liberdade na tomada de decisão (MELO *et al.*, 2019).

A literatura também relata sobre a liderança transacional e transformacional. O líder transacional delega deveres e responsabilidades aos seus subordinados sob uma relação de negociação, de acordo com o desempenho é atribuída recompensa pelo esforço ou castigo e ações corretivas caso não alcance o proposto. Ao se tratar da liderança transformacional tem por característica desempenhar estímulos inspiradores para que os subordinados desenvolvam comportamentos espontâneos e se comprometa com os objetivos da organização, sob influência idealizada, inspiradora e intelectual do líder (ZANGUEBUCHÉ *et al.*, 2019).

A partir dos estudos da liderança transformacional surgiu a análise da liderança autêntica, em que o líder autêntico baseia o seu comportamento de acordo com seus valores e convicções pessoais, existe um alto nível de autoconhecimento e autenticidade, que propicia credibilidade, respeito e confiança por parte dos subordinados o que facilita na construção do relacionamento e impacta positivamente. Salienta que a liderança autêntica pode integrar a liderança carismática, a ética e a transformacional (PIOLI *et al.*, 2019).

A liderança carismática é identificada quando o líder influencia seus subordinados através do seu próprio comportamento ou crenças, isso ocorre por que ele possui características de uma personalidade carismática para inspirar seus subordinados através de uma comunicação efetiva, e que transmita visão idealizadora, sua principal técnica é demonstrar desempenho de excelência, e que através da inspiração e estímulos motivacionais emocionais que eleva o nível de otimismo e entusiasmo de seus subordinados para trabalharem de forma mais eficaz (SEMEDO, 2021).

Dentre as tipologias de liderança existem a coercitiva, a controladora e a orientadora. A coercitiva se caracteriza pelo ato de influenciar através de uma potencial punição. A liderança controladora é semelhante à coercitiva, porém influencia por meio de manipulação material ou emocional. A liderança orientadora que tem por característica determinar direções na vertical e horizontal, rompe as barreiras hierárquicas com o objetivo de beneficiar a organização (SILVA *et al.*, 2017).

Além dos estilos principais de liderança, no âmbito atual se ramificam a outros tipos, como o líder afetivo em que se preocupa com as pessoas. O líder diretivo que aponta a direção rumo ao objetivo. O líder *Laissez-faire* (deixai fazer) que é ausente por diversos motivos, como exemplo por falta de tempo ou desmotivação. O participativo que permite e acredita na contribuição de todos os envolvidos. O modelador que busca a excelência por meio de um

padrão definido considerado o melhor e o líder visionário, que inspira a equipe a acreditar em projetos futuros e longos (VICENTINI, PIZZUTTI e CARVALHO, 2018).

O sucesso de uma organização depende das habilidades dos indivíduos envolvidos, entretanto novas ferramentas surgem como o *Coaching* que significa técnico, treinar ou tutor, que tem por característica liderar, orientar e ajudar pessoas a desenvolver melhor suas habilidades e conquistar a alta performance e excelência, o líder *coach* lida com pessoas de características diferentes, entretanto desenvolve habilidades necessárias dos liderados para o alcance dos objetivos (MAGALHÃES *et al.*, 2019).

Através das ações praticadas pelo líder é possível determinar o nível de desempenho atingido pelo grupo, são classificados também como estilo de liderança, o líder indeciso em que sua postura conduz para a oposição e não tem direção clara, isso pode ocasionar atritos na equipe. O Situacional que se posiciona de acordo com as ocorrências, este perfil é benéfico, porém pode ocasionar insegurança na equipe. O Emergente, em que a equipe confia para tomadas de decisões emergências. O carismático que inspira por sua personalidade excepcional. O executivo se caracteriza por ser operacional, técnico, preciso e por manter o foco nos resultados. O distributivo que delega tarefas. O educativo, são líderes que por sua experiência e conhecimento se posicionam para a resolução de problemas por meio da confiança. O líder inspirador que entusiasma a equipe e se comunica de forma clara e positiva (SILVA *et al.*, 2017).

## Competências

As competências são aspectos que requerem uma atenção especial, pois no percurso da carreira de um líder suas técnicas vão sendo frequentemente transformadas, e a falta de algumas competências podem tornar o líder ineficaz para sua função. As competências técnicas são o conhecimento e os métodos especializados praticados pela organização, já as competências sociais e relacionais refere-se a habilidade de desenvolver e afirmar relação produtiva com pessoas ou organizações. As competências políticas envolvem a compreensão do contexto que auxilia para alinhar e traçar objetivos. E as competências pessoais estão pautadas nos valores individuais como autocontrole emocional, humildade, autoconfiança, resiliência e integridade (VENÂNCIO, 2017).

As principais características e habilidades comportamentais que um líder pode apresentar é inspirar e influenciar pessoas, a ética semelhantemente o caráter e a integridade, soma-se a isto a capacidade para tomar decisões, a habilidade de identificar e desenvolver talentos, ter uma visão macro e boa comunicação, acrescenta-se a capacidade de planejar e a importância de ouvir é ser dinâmico (VICENTINI, PIZZUTTI e CARVALHO, 2018).

Outra competência imprescindível do líder é a capacidade de adaptabilidade, mediante a um ambiente de mercado competitivo e de constantes mudanças, se adaptar a essas diversas situações é uma característica excepcional, soma-se a isto a importância de exercer constante aprendizado, ser visionário e gerir o presente com foco no futuro. Um fator fundamental é a qualidade de inter-relacionar, manter mecanismos de comunicação, se conectar e inspirar pessoas (NOBRE e MELLO, 2017).

O líder deve desempenhar ações de estímulos motivacionais à equipe, motivação é a ação, direção ou fala que estimule o esforço contínuo por parte dos motivados, para poderem alcançar os objetivos da empresa, que resulta no aumento da produtividade da mesma, a propósito se comunicar a ponto de estimular outra pessoa é uma das principais características de um líder. Além disso, um ponto de extrema importância é que o líder deve se manter em constante aprendizagem e desenvolvimento pessoal para não ser vencido pela obsolescência das competências técnicas (VENÂNCIO, 2017).

Dentre as habilidades de um líder as mais demandadas pelo mercado é que ele apresente uma visão sistêmica, influência sob os subordinados, capacidade de tomada de decisões difíceis pois impacta diretamente no futuro de uma organização, o líder também deve entender sobre

finanças e possuir senso de inovação para identificar possibilidades e captar recursos necessários para alcance dos objetivos (SILVA, 2018).

## METODOLOGIA

O referencial teórico deste artigo foi embasado na coleta de dados em outros artigos científicos com objetivo descritivo. A pesquisa descritiva se caracteriza por um método usado para descrever uma determinada população ou fenômeno e indica a relação entre variáveis e fatos que auxiliam na compreensão e descrição do objeto de estudo (MATIAS-PEREIRA, 2019).

A mesma é de natureza qualitativa, em que os dados apurados são indutivos, pois o objeto de estudo é interpretado ao longo do processo. A pesquisa qualitativa é denominada por um conjunto de técnicas para interpretar e descrever objetos de estudo, são ferramentas usadas para levantamento e análise de dados, tem por objetivo construção teórica que contribua para descrição detalhada de fatos, o pesquisador é o principal participante, sua amostragem é intencional, análise de dados é humana seguida de codificação por computador, e ter por característica que as ideias vão sendo desenvolvidas reduzindo à análise de dados (COOPER e SCHINDLER, 2016).

Para analisar o tema foi feito um estudo de caso em uma empresa varejista. O mesmo foi realizado na empresa Mundial Calçados e Confecções do município de Campos Belos – GO, por meio da ferramenta online, em que exatamente oito colaboradores é o líder da empresa responderam os questionários aplicados, que teve como propósito analisar o estilo e o perfil do líder atuante na empresa e o seu poder de influência sobre os liderados.

O estudo de caso é caracterizado por ser um estudo intensivo, tem por objetivo conduzir a compreensão é averiguar fatos que compõem possíveis ideias relacionadas ao tema abordado, para auxiliar neste processo é possível utilizar formulários, questionários ou entrevistas como instrumento de pesquisa, os dados podem ser demonstrados por meio de tabelas e gráficos estatísticos (FACHIN, 2017).

Com a aplicação dos dois questionários em que um se encontra no Anexo A - Questionário sobre liderança destinado aos colaboradores, e o outro no Anexo B - Questionário sobre liderança destinado ao Líder, as perguntas foram desenvolvidas com base no referencial teórico, e composto por uma pergunta aberta e as outras fechadas, o questionário foi aplicado por meio da ferramenta digital *Google Forms* e a análise da pesquisa foi feita por meio dos formulários gráficos e o embasamento bibliográfico.

O questionário é um procedimento técnico usado para auxílio em uma pesquisa, que se denomina por um grupo de perguntas claras, diretas e objetivas destinadas aos investigados, e podem ser aplicados por meio de formulário que irá fornecer informações a serem analisadas dentro do contexto da pesquisa em prazo predestinado. O questionário é classificado em dois tipos, o aberto que é composto por perguntas que permitem respostas livres, é o questionário fechado composto por perguntas diretas e curtas, que induz a respostas previsíveis, e facilita na análise dos dados (ARAGÃO e NETA, 2017).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A empresa do estudo de caso a Mundial Calçados e confecções foi constituída em 03/11/2005, a principal atividade econômica desenvolvida pela empresa é o comércio varejista de artigo de vestuário e acessórios, a mesma se enquadra como Microempresa – ME pode faturar até R\$ 360 mil por ano, a empresa está localizada no centro do município de Campos Belos/GO, foi constituída por uma rede de lojas composta por vários sócios, por volta do ano de 2020, foi desmembrada após um dos sócios proprietário se aliar a outro empreendedor e atualmente iniciaram juntos seu próprio grupo e rede de lojas no seguimento do varejo na venda e confecções e calçados, a loja em questão atualmente possui mais duas filiais no estado de Goiás, e cerca de 20.000 cadastro de clientes e 08 colaboradores.

O comércio varejista tem por característica a revenda de produtos destinados diretamente ao consumidor final. A Pesquisa Mensal do Comércio (PMC) correspondente a 2021 e divulgada em fevereiro de 2022 pela Agência Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) Notícias, aponta que o comércio varejista acumulou um crescimento de 1,4% em relação ao ano de 2020, correspondendo ao quinto ano consecutivo de resultados positivos para o volume de vendas no varejo, em específico o setor de vestuário e calçados teve um aumento de 3,8% de resultados positivos comparados com o segundo semestre de 2020 (CRELIER, 2022).

Segue abaixo a amostragem dos resultados do questionário destinado aos oito colaboradores, composto por uma pergunta de resposta curta, nove perguntas de múltipla escolha e uma questão com opção caixas de seleção.

### Quadro 1 - Dados sociodemográficos

Colaborador entrevistado	Gênero	Idade	Escolaridade	Tempo na empresa	Função
1	Feminino	16-20 anos	Ensino superior	Até 1 ano	Operador (a) caixa
2	Feminino	21-30 anos	Ensino superior	Até 10 anos ou mais	Operador (a) caixa
3	Feminino	21-30 anos	Ensino médio	Até 1 ano	Vendedor (a)
4	Feminino	21-30 anos	Ensino médio	Até 1 ano	Vendedor (a)
5	Feminino	31-40 anos	Ensino médio	Até 2 anos	Vendedor (a)
6	Feminino	16-20 anos	Ensino médio	Até 1 ano	Vendedor (a)
7	Masculino	21-30 anos	Ensino superior	Até 2 anos	Vendedor (a)
8	Feminino	31-40 anos	Ensino médio	Até 2 anos	Operador (a) caixa

Fonte: Pesquisadora (2022)

Foi realizada a análise sociodemográfica com os colaboradores entrevistados por meio do questionário online de perguntas fechadas que tem por finalidade conhecer o perfil dos entrevistados. Dentre eles percebe-se que é predominante o gênero feminino, o que corresponde a 87,5% (7 colaboradores) dos entrevistados e apenas 12,5% (1 colaborador) de gênero masculino. Com a análise dos resultados ressalta-se que 25% (2 colaboradores) dos entrevistados possuem entre 16 a 20 anos de idade, 50% (4 colaboradores) possuem entre 21 a 30 anos de idade e outros 25% (2 colaboradores) dos entrevistados possuem entre 31 a 40 anos de idade. No quesito

grau de escolaridade 62,5% (5 colaboradores) dos entrevistados possui o ensino médio incompleto, em curso ou já concluiu, e os outros 37,5% (3 colaboradores) possui o ensino superior incompleto, em curso ou já concluiu, o que é muito relevante, pois o bom nível intelectual propicia alto senso crítico.

Dentre os entrevistados 50% (4 colaboradores) trabalha na empresa em média há um 1 ano, sendo que 37,5% (3 colaboradores) dos entrevistados trabalha na empresa há cerca de 1 a 2 anos, e os outros 12,5% (1 colaborador) já possui cerca de até 10 anos ou mais de tempo de trabalho na empresa. É possível analisar também que 62,5% (5 colaboradores) dos entrevistados têm o cargo de vendedor(a), e os outros 37,5% (3 colaboradores) a função de operador(a) de caixa. Entretanto observa-se que os colaboradores possuem um período de tempo de trabalho na empresa relevante e outros até bem favorável para que já conheçam a cultura organizacional e valores praticados pela organização.

A pesquisa retrata diversos tipos de liderança, para compreender o tipo de líder predominante na empresa do estudo de caso, foi questionado sob a ótica dos liderados, dentre os tipos de liderança apresentados sendo a autocrática, democrática, liberal, carismática, transacional, transformacional, autêntica, coercitiva, controladora e orientada, qual o tipo de líder eles consideram ser o seu líder, ao analisar a resposta dos oito entrevistados, compreende-se que 62,5% (5 colaboradores) dos entrevistados afirmaram que o líder da empresa é democrático, pois ele permite a participação da equipe na tomada de decisão, e outros 37,5% (3 colaboradores) dos entrevistados afirmam que o seu líder é uma liderança transformacional que propõe estímulos inspirador e se preocupa com os colaboradores. Segundo a pesquisa bibliográfica, é possível afirmar que a liderança democrática tem por característica ser estimulador e a liderança transformacional também possui essa mesma característica, ambas são semelhantes neste aspecto. Contudo, diante da pesquisa o tipo de líder mais predominante é a liderança democrática (LEITE *et al.*, 2019).

Este tipo de liderança é bem aceito nas organizações e desenvolve um bom desempenho. Com resultados obtidos através de outro estudo de caso em uma empresa de grande porte no ramo têxtil, cerca de 56,2% dos colaboradores entrevistados relatam que a liderança democrática é o tipo de líder que mais influencia positivamente no contexto organizacional, por se atentar a satisfação e desempenhos mesmos (ARAÚJO, 2020).

A pesquisa também aborda sobre as competências que o líder tem, que são suas habilidades e capacidades, foi questionado aos liderados quais competências eles identificam em seu líder, e através do resultado é possível observar que as competências mais predominantes foram a humildade, traçar metas e foco, entre os entrevistados 100% (8 colaboradores) afirmam que o seu líder possui tais características. A segunda competência mais predominante conforme 87,5% (7 colaboradores) dos entrevistados é que o líder é visionário.

Entretanto 75% (6 colaboradores) entrevistados relatam que o líder desempenha estímulos motivador, 62,5% (5 colaboradores) identifica que o líder possui integridade, 50% (4 colaboradores) dos entrevistados diz que o líder é resiliente, e apenas 25% (2 colaboradores) dos entrevistados o que corresponde a uma porcentagem bem baixa comparado ao número de entrevistados identifica que o líder possui autocontrole emocional. Com base na pesquisa bibliográfica é abordado que a falta de algumas competências pode influenciar e causar ineficiência de um líder (VENÂNCIO, 2017).

Além disso observa-se que a humildade também é uma característica pautada nos valores individuais, a qual foi destaque no resultado da pesquisa, sendo um ponto forte do líder, outras competências destacadas foram traçar metas e foco, pois tais podem impactar nos resultados e desenvolvimento da organização. Em um estudo de caso sobre liderança eficaz aborda que a humildade do líder impacta nos resultados de uma organização, onde o mesmo determina suas direções com foco nos interesses da organização e não sobre o seu próprio interesse e benefício (FIGUEIREDO, 2018). Ao questionar os colaboradores se com a presença do líder no prédio da empresa, o desempenho dos mesmos seria melhor do que quando ele não estivesse, o resultado foi que 50% (4 colaboradores) dos entrevistados afirma que sim, quando o líder está presente o seu desempenho é melhor. Compreende-se que, se houve uma

melhora no desempenho de alguns colaboradores, provavelmente houve um impacto positivo no desempenho da organização e conseqüentemente até mesmo na lucratividade e faturamento da mesma, pois a liderança tem por característica estimular comportamentos de maneira intencional (VICENTINI, PIZZUTTI e CARVALHO, 2018).

Ao analisar o resultado desta questão é possível observar que os subordinados temem sobre análise supervisora e poder de decisão do líder, boa parte deles melhoram o seu desempenho de imediato, e é este o papel do líder influenciar. Em comparação a um estudo de caso em uma rede de varejo em Minas Gerais, foi possível identificar que o líder é capaz de influenciar os liderados a realizar tarefas em prol do alcance de resultados para a organização, também é possível perceber que o desempenho da equipe está vinculado ao desempenho do líder (SALOMÃO, NEVES e SILVA, 2020).

Entretanto, para complementar a análise foi questionado aos colaboradores, sobre o papel do líder, que é tomar decisões, dar direções, ser participativo e supervisionar o contexto organizacional, se tais ações teriam impacto de forma positiva ou a falta de tais ações impactaria de forma negativa no desenvolvimento e faturamento da empresa, o resultado foi absoluto, 100% (8 colaboradores) dos entrevistados afirmaram que sim.

A ação do líder dentro do contexto organizacional influencia positivamente ou negativamente nos resultados da mesma, é preciso a participação ativa dele nos processos da empresa para conduzir e influenciar os subordinados aos resultados almejados (PAES *et al.*, 2021).

Ainda sob a perspectiva de analisar o poder de influência do líder dentro da organização foi questionado aos colaboradores se quando o líder direciona uma tarefa a ser feita, ele é atendido de imediato ou precisa repetir por algumas vezes até ser atendido, de ambos os entrevistados a resposta foi unificada 100% (8 colaboradores) dos entrevistados afirmam que atendem de imediato o pedido do líder, diante disso reafirma o que foi argumentado no referencial teórico que por meio do líder é possível analisar o nível de desempenho atingido pelo grupo (SILVA *et al.*, 2017).

Entretanto é possível também analisar o nível de poder de influência do líder sobre os liderados, o que vai de encontro com os argumentos que o poder de persuasão do líder é usado para induzir os liderados a obediência, e isso só é possível se os liderados atenderem a solicitação, o que demanda autoridade e respeito por parte do líder (FRAGA, 2018).

Contudo, para concluir a análise sobre o poder de influência do líder sob a perspectiva dos liderados, foi demonstrado um possível caso aos colaboradores em que, se um cliente adentrar a organização e propor uma negociação com desconto que ultrapasse o estipulado permitido, e no momento o líder não estaria presente na organização, qual seria a atitude de ambos, a primeira opção apresentada foi finalizar a venda conforme o desejado pelo cliente para não perder a venda, a segunda opção seria não aceitar a proposta do cliente para não ocasionar prejuízo para a empresa e a última opção apresentada, e que obteve o resultado de 100% (8 colaboradores) dos entrevistados, onde os mesmos afirmaram que neste caso ligariam para o líder para receberem a orientação da decisão correta a ser tomada. Em comparação ao referencial teórico, reafirma que a permanência e o crescimento de uma organização no mercado está pautada na performance de um líder, pois suas direções impactam no desenvolvimento da organização (VENÂNCIO, 2017).

Em comparação a outro estudo bibliográfico observa-se que em caso de urgência é dever do líder tomar a decisão final, visto que esta decisão pode impactar no desempenho e futuro da organização (NOBRE e MELLO, 2017).

Ao analisar esta questão chave da pesquisa, onde é abordado este possível caso, pode ser observado por duas vertentes, a primeira é que se um cliente vai até a organização, escolher um produto específico e ao negociar a forma de pagamento, o que pode acontecer constantemente, o cliente solicita um desconto especial no valor a ser pago pelo produto, neste exato momento o líder não está presente na organização, se o colaborador mediador ceder a solicitação do cliente e lhe conceder o desconto especial, através deste ato, ele pode propiciar a fidelização do mesmo, mas isso também pode impactar na lucratividade da empresa e ocasionar

um prejuízo a mesma.

A segunda vertente é que se caso o colaborador não ceder a solicitação do cliente e negar o desconto especial, além de perder a venda e conseqüentemente o lucro sob a venda, pode encerrar uma possível fidelização do mesmo é impactar em futuras vendas para aquele cliente em específico que não ficará satisfeito, o papel do líder é fundamental neste momento, pois ele sabe o preço de custo daquela peça, e qual limite máximo a ser ofertado para que aquilo impacte de forma positiva para a organização, e também não perca a credibilidade para com o cliente.

Entretanto, para complementar o estudo de caso, e comparar os dados abordados pelos colaboradores, também foi aplicado um questionário contendo cinco perguntas de múltipla escolha, uma resposta curta e uma pergunta de caixas de seleção, destinado exclusivamente ao líder da organização.

O líder entrevistado é de gênero masculino, possui idade entre 31-40 anos e o seu grau de escolaridade e ensino médio incompleto, em curso ou completo. Observa-se que o líder apresenta em quesito escolaridade somente o ensino médio, portanto é de extrema importância que o líder mantenha um constante aprendizado, para não utilizar técnicas e conhecimentos ultrapassados, mais se manter atualizado, pois esta é uma das competências mais relevantes a serem desempenhadas por um líder (VENÂNCIO, 2017).

Dentre alguns tipos de liderança apresentados na pesquisa sendo a autocrática, democrática, liberal, carismática, transacional, transformacional, autêntica, coercitiva, controladora e a orientada, foi questionado ao líder do estudo de caso, dentre estes tipos de liderança, qual ele se considera ser, o mesmo se identifica como liderança democrática, o que de fato corresponde também com a maioria das afirmações dos seus colaboradores sendo 62,5% (5 colaboradores) entrevistados, o que condiz também é que segundo Leite *et al.* (2019) a liderança democrática é estimulador e no questionário aplicado aos colaboradores 75% (6 colaboradores) dos entrevistados afirmam que o líder desempenha estímulos motivacionais.

Sobre o tipo de liderança, um levantamento de campo realizado com 113 pessoas do Distrito Federal sobre clima organizacional, foi possível analisar que não existe um estilo de liderança ideal, pois a mesma deve se adaptar com a situação, desempenhar ações e desenvolver características que atendam a necessidade do momento, acrescenta-se também que os colaboradores contam com o apoio e estímulos motivacionais por parte do líder (OLIVEIRA, MELO e ALVES, 2021).

Ao questionar sobre quais competências ele como líder considera ter, o mesmo afirmou que possui a humildade, o que corresponde também com a resposta de 100% (8 colaboradores) dos entrevistados, entre outras competências destacadas é a resiliência, integridade e ser um líder visionário.

Em comparação ao estudo sobre competências da liderança eficaz também foi possível compreender que os líderes eficazes devem desempenhar comportamentos e características voltadas para o desenvolvimento, e que não existe um único comportamento padrão, ambos são eficazes e devem ser desenvolvidos na ocasião própria (FIGUEIREDO, 2018).

Entretanto, assim como questionado aos colaboradores, também foi questionado ao líder se ele acredita que o seu desempenho como líder da organização pode impactar positivamente ou negativamente no desenvolvimento da mesma, a resposta do líder foi sim, semelhantemente a resposta de 100% (8 colaboradores) dos entrevistados. O papel do líder é apontar o caminho, propor direções estratégicas ao grupo, pois a eficácia de um líder está em desempenhar estímulos motivacionais e conduzir a equipe a executar metas para o alcance de bons resultados (FRAGA, 2018).

Para complementar a análise da importância e do impacto da figura do líder no desempenho da organização, foi questionado ao próprio líder sobre se sua ausência, falta de direção ou supervisão, a empresa continuaria com o mesmo desempenho, o líder afirmou que não, a empresa não continuaria com bom desempenho, o que ressalta a importância da figura do líder na organização.

O líder deve dar direções a fim de alcançarem os objetivos da empresa e por fim aumentar a produtividade, ou seja, as direções podem determinar os resultados de uma

organização (VENÂNCIO, 2017).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo descreve o conceito de liderança, os principais tipos e suas características mediante isso é ressaltado que o líder se caracteriza pelas suas competências, habilidade é posicionamento que influencia o todo rumo a um objetivo. Dentre os tipos de liderança apresentados, o líder do estudo de caso se classifica como liderança democrática, que permite a interação dos subordinados na tomada de decisão, o que é sensato, pois cada um pode contribuir de forma significativa sob sua ótica e experiência na tomada da decisão correta, desta forma também desenvolve um sentimento de valorização ao colaborador e propicia estímulos motivacionais.

Entretanto, cada tipo de líder possui sua característica particularizada e cada situação requer uma atitude e comportamento por parte do líder que se adeque a situação atual para que seja solucionada, e que mesmo a democrática ser bem avaliada, não existe um tipo ideal de líder predominante, conhecer os tipos auxilia para esta adequação. A característica predominante do líder é a humildade, pois esta característica pessoal está pautada em valores, e se os liderados reconhecem que o líder possui valores, isso propicia uma relação de confiança, e facilidade na aceitação dos estímulos motivacionais. Já em contrapartida a competência menos pontuada foi o autocontrole emocional, reconhecer os pontos fracos e de muita relevância para que eles possam ser trabalhados.

É perceptível e nítido a importância da presença e influência de um líder para o bom desempenho da organização. É possível observar que apenas a presença do líder ali no ambiente físico da organização influenciou no comportamento de alguns colaboradores, houve uma melhora no desempenho dos mesmos e possivelmente no faturamento da empresa. Através do estudo é possível observar que o líder está a puros detalhes da organização, ao expor o caso do desconto especial do cliente para os colaboradores, compreende a necessidade é a importância da decisão do líder, pois qualquer mera decisão impacta diretamente no prejuízo ou ganho desta organização.

Contudo, mediante ao estudo de caso, conclui que o líder em questão apresentou características relevantes e forte poder de influência sob seus liderados, sob a perspectiva literária, o líder precisa trabalhar o autocontrole e praticar contínuo aprendizado para não se tornar obsoleto.

## REFERÊNCIAS

ARAGÃO, José Wellington Marinho de; NETA, Maria Adelina Hayne Mendes **Metodologia Científica**. Universidade Estadual da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/30900/1/eBook%20-%20Metodologia%20Cientifica.pdf>>. Acesso em: 24 ago. 2021.

ARAÚJO, Leandro de Jesus. **Tipos de Estilo de Liderança: Estudo de Caso de Uma Empresa de Grande Porte do Ramo Têxtil**. Universidade de Araraquara – UNIARA, 02-04 dez. 2020. Disponível em:

<[https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10102020\\_151055\\_5f81f96bb\\_a4ab.pdf](https://aprepro.org.br/conbrepro/2020/anais/arquivos/10102020_151055_5f81f96bb_a4ab.pdf)>. Acesso em: 1 mar. 2022.

CREILER, Cristiane. **Vendas no varejo variam -0,1% em dezembro e crescem 1,4% em 2021**. Agência IBGE Notícias, 2022. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/32912-vendas-no-varejo-variaram-0-1-em-dezembro-e-crescem-1-4-em-2021>>. Acesso em: 1 mar. 2022.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de pesquisa em administração**. 12. Ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

FRAGA, Tereza Margarida Rodrigues. **O impacto da liderança na performance organizacional**. Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, mai. 2018. Disponível em:

< [https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/27830/1/Teresa\\_Fraga.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/27830/1/Teresa_Fraga.pdf) > Acesso em: 2 mar. 2022.

FIGUEIREDO, Paula Cristina Nunes. **Competências para uma liderança percebida como eficaz – Líderes e liderados**. Universidade Europeia Laureate International Universities, Lisboa, jun. 2018. Disponível em:

<<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/27999/1/Disserta%20em%20Gest%20a3o%20de%20Doutoramento%20em%20Gest%20a3o%20-%20Paula%20Figueiredo.pdf>> . Acesso em: 2 mar. 2022.

LEITE, Luan Patrick Reis Serafim *et al.* **Liderança: A importância da sua influência na satisfação do funcionário**. V Seminário Científico do UNIFACIG, n. 5, 2019. Disponível em:

<<http://pensaracademico.facig.edu.br/index.php/semiariocientifico/article/view/1566>>. Acesso em: 20 jun.2021.

MAGALHÃES, Diego Ventura *et al.* **A importância do coaching nas organizações: um estudo de caso na empresa DNA centro de educação profissional**. Revista Valore, Volta Redonda, 4º ed. Especial, 2019. Disponível em:

<<file:///C:/Users/Mariely/Downloads/352-1122-1-PB.pdf> > . Acesso em: 01 mar. 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MELO, Ana Paula Santana *et al.* **Liderança e gestão: um estudo em Organizações Não Governamentais (ONGs) na região metropolitana do Recife, PE**. Interações, MS, v.20, n. 4, Campo Grande, p. 1149-1164. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/inter/a/WFDCMLPT7BRcJR4xMH5Y8HG/?format=pdf&lang=pt> > . Acesso em: 27 fev. 2022.

MOREIRA, Vera Lucia. **A importância da inteligência emocional nas organizações. Gestão e Desenvolvimento em Revista**. V.1, N.1, jan-jun/2017, p. 84-96. Disponível em: <<file:///C:/Users/Mariely/Downloads/16963-63115-1-PB.pdf>>. Acesso em: 27 jun. 2021.

NOBRE, Thalita Lacerda; MELLO, Renata Cardillo Homem de. **Liderança nas Organizações: Um Estudo sobre esta Competência na Atualidade**. Revista Iluminart. Ano IX, nº 14, jun. 2017. Disponível em :

<<file:///C:/Users/Mariely/Downloads/231-1000-1-PB.pdf>> . Acesso em: 24 ago. 2021.

OLIVEIRA, Samara da Costa; MELO, Jose Airton Mendonça de; ALVES, Josias Rodrigues. **Liderança como fator crítico de eficácia no clima organizacional: Um levantamento de Campo sobre a eficácia e o estilo de liderança**. Revista Negócio em Projeção, v. 12, nº 2, p. 27, 2021. Disponível em:

<[file:///C:/Users/Mariely/Downloads/1770-5108-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mariely/Downloads/1770-5108-1-PB%20(1).pdf) >. Acesso em: 2 mar.2022.

PAES, Alana Leite *et al.* **Liderança: Estilo e influência na produtividade das organizações**. Revista Vox Metropolitana, n. 04, fev. 2021. Disponível em:

<[http://revistavox.metropolitana.edu.br/wp-content/uploads/2021/01/10\\_v1-1.pdf](http://revistavox.metropolitana.edu.br/wp-content/uploads/2021/01/10_v1-1.pdf) > . Acesso em: 2 mar. 2022.

PIOLI, Barla L. T. *et al.* **Liderança Autêntica: Análise da Produção Científica e de Escalas de Mensuração.** Universidade do Estado de Santa Catarina (Udesc), out. 2019. Disponível em: <

<https://www.scielo.br/j/ram/a/RfMCWT6WCmDDbrk8sj5SSpk/?format=pdf&lang=pt> > . Acesso em: 27 fev. 2022.

VENÂNCIO, Pedro Miguel Marques. **Liderança e Motivação nas Organizações: O Papel do Líder na Construção da Imagem Institucional.** Faculdade de Ciências Sociais e Humanas - Nova Lisboa, set. 2017. Disponível em :

<[https://run.unl.pt/bitstream/10362/30061/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O\\_DE\\_TES E\\_DOCUMENTO\\_OFICIAL\\_FINAL.pdf](https://run.unl.pt/bitstream/10362/30061/1/DISSERTA%c3%87%c3%83O_DE_TES E_DOCUMENTO_OFICIAL_FINAL.pdf)> . Acesso em: 23 jun. 2021.

VILAS-BOAS, Otacílio Torres; DAVEL, Eduardo Paes Barreto. **Prática Intercultural da Liderança: Princípios e Desafios da Pesquisa Empírica.** Universidade Federal da Paraíba, v. 8 n. 1, jun. 2018. Disponível em : <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/tpa/article/view/35514>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

VICENTINI, Diego Henrique; PIZZUTTI, Jorge Henrique; CARVALHO, Maria Robertade. **A influência da liderança e tempos de crise.** Open Journal Systems, V. 1 n. 1, nov. 2018. Disponível em: <<http://189.112.117.16/index.php/revista-cientifica/article/view/83>>. Acesso em: 20 jun. 2021.

SALOMÃO, Aretha Henrique Martins; NEVES, Marjory Resende; SILVA, Judilma Aline Oliveira. **Estilos de liderança x desempenho da equipe: Estudo de caso em um rede de varejo em Juiz de Fora/MG.** Revista GETS, Sete Lagoas, v. 3 ed. Especial,

p. 62-80, 2020. Disponível em: <<https://ojs3x.gets.science/index.php/getts/article/view/58/62> > Acesso em: 2 mar. 2022.

SEMEDO, Pedro Miguel de Carvalho. **A Influência da Liderança Carismática e da Adaptação, na Performance Adaptativa das Equipas.** Iscte Instituto Universitário de Lisboa, out. 2021. Disponível em:

<[https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/24365/1/master\\_pedro\\_carvalho\\_sem edo.pdf](https://repositorio.iscteul.pt/bitstream/10071/24365/1/master_pedro_carvalho_sem%20edo.pdf)> . Acesso em: 27 fev. 2022.

SILVA, Jahn da Silva. **Estudo sobre as competências comportamentais das lideranças necessárias para atuarem com grupos multigeracionais.** Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC Campus Montenegro, Montenegro, 2018. Disponível em:

<<https://repositorio.unisc.br/jspui/bitstream/11624/2299/1/Scharlon%20Jahn%20da%20Silva.pdf> > Acesso em: 28 fev. 2022.

SILVA, Felipe Augusto Da *et al.* **Análise da atuação do gerente bancário como líder de equipe em agências do interior paulista.** REFAS, v. 3, n.4, jun. 2017. Disponível em: <<file:///C:/Users/Mariely/Downloads/102-398-1-PB.pdf>>. Acesso em: 21 jun. 2021.

ZANGUEBUCHE, Matheus De Oliveira *et al.* **Estilo de Liderança: A autopercepção dos acadêmicos de um curso de administração.** Universidade e Desenvolvimento Sustentável: desempenho acadêmico e os desafios da sociedade contemporânea. Disponível em: <[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201717/101\\_00217.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/201717/101_00217.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 26 fev. 2022.

# ACIDENTES E INCIDENTES COM O USO DE AGROTÓXICOS EM PROPRIEDADE RURAL NO MUNICÍPIO DE RIO VERDE – GO

Wermerson David Oliveira<sup>1</sup>  
Fernando Ernesto Ucker<sup>2</sup>  
Milton Gonçalves da Silva Junior<sup>3</sup>  
Alline Caitano Luz<sup>4</sup>

## RESUMO

Este artigo apresenta um estudo de caso, casos de acidentes e incidentes com o uso de agrotóxicos em uma propriedade rural no município de Rio Verde – GO. Utilizou-se para coleta de dados entrevistas semiestruturadas realizadas com pessoas responsáveis e empregadores com o objetivo de analisar o ambiente de trabalho que utiliza produtos fitossanitários, e as causas de contaminações no meio ambiente e nas pessoas que têm o contato direto por meio de manipulação e/ou indiretamente pelo local de exposição ou inserindo o composto orgânico que foi aplicado o produto químico. Também foi realizada a análise de documentos internos da organização referente ao ano de 2017 e notificações do Sinan Net Goiás do Ministério da Saúde. Os principais tipos de acidentes típicos de trabalho encontrados foram com o uso de agrotóxicos, ataque por animais peçonhentos, acidentes ergonômicos, intoxicação aguda e crônica e outros. Quanto à contaminação no meio ambiente não tiveram registros de ocorrências na propriedade rural.

**Palavras – chave:** Agrotóxicos; Acidentes típicos de trabalho; Intoxicação aguda e crônica.

## ACCIDENTS AND INCIDENTS WITH THE USE OF AGROCHEMICALS IN RURAL PROPERTY IN THE MUNICIPALITY OF RIO VERDE – GO

### ABSTRACT

This paper presents a case study, cases of accidents and incidents with the use of agrochemicals in a rural property in the municipality of Rio Verde - GO. Semi-structured interviews with responsible individuals and employers were used for data collection to analyze the work environment using phytosanitary products and the causes of contamination in the environment and in people who have direct contact through manipulation and or indirectly by the site of exposure or by inserting the organic compound that has been applied the chemical. The analysis of internal documents of the organization related to the year 2017 and notifications of Sinan Net Goiás of the Ministry of Health was also carried out. The main types of typical work accidents found were the use of pesticides, attack by venomous animals, ergonomic accidents, acute and chronic intoxication and others. As for the contamination in the environment they did not have records of occurrences in the rural property.

**Keywords:** Agrochemicals; Typical work accidents; Acute and chronic poisoning.

Recebido em 25 de julho de 2022. Aprovado em 25 de agosto de 2022

<sup>1</sup> Centro Universitário Araguaia. E-mail: wermerson.dco@gmail.com

<sup>2</sup> Coordenador do curso de Engenharia Agrônômica do Centro Universitário Araguaia E-mail: fernando@uniaraguaia.edu.br

<sup>3</sup> Docente do curso de Engenharia Agrônômica do Centro Universitário Araguaia E-mail: milton.junior@uniaraguaia.edu.br

<sup>4</sup> Engenharia Ambiental e Sanitária - Centro Universitário Araguaia E-mail: alline\_bio@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

No Brasil, a utilização em alta escala por produtos químicos, deu-se a partir da década de 70, quando os pesticidas foram incluídos, determinantemente, junto com adubos e fertilizantes químicos, nos financiamentos agrícolas. Famosamente, o termo “agrotóxico” é recomendado para designar os pesticidas, pois assegura a toxicidade destas substâncias químicas, ainda mais quando manipuladas sem adequados equipamentos de proteção individual (ARAÚJO, et al. 2007).

De acordo Hahmed (2014), os acidentes com agrotóxicos em propriedades rurais que fazem o uso do mesmo e os armazenam é preocupante e levam a uma série de acidentes. Agrotóxicos incluem diversas formulações químicas destinadas a controlar pragas e são usados em larga escala na agricultura. Muitos desses fitossanitários se acumulam nos tecidos orgânicos e são incorporados ao ambiente contaminando o meio ambiente, composto orgânico e os seres vivos. Tendo em vista que os agrotóxicos podem promover o aparecimento em longo prazo de alguns tipos de neoplasia maligna, disfunção hormonal, disfunção de órgãos.

A intoxicação por uso de agrotóxicos não é apenas um problema no Brasil, ele tem proporções mundiais. A Organização Mundial da Saúde (OMS) estima que ocorram no mundo quase três milhões de intoxicações por agrotóxicos com mais de 200 mil mortes por ano. Há relatos que desses quase três milhões de pessoas intoxicadas, um milhão ocorre por ingestão acidental e dois milhões de pessoas são hospitalizadas por ingestão voluntária de agrotóxicos. Em países em desenvolvimento, mais de 50% dessas intoxicações ocorrem no mesmo, entretanto, os dados oficiais levam em conta apenas os casos que resultaram em atendimentos médico hospitalar, isso demonstra uma parte do problema, pois muitos trabalhadores não chegam a procurar atendimento médico (REBELO, 2006).

Contudo, os empregadores rurais estão expostos a diferentes situações de risco à saúde durante o desempenho de suas atividades no campo, como acidentes com veículos motorizados, ferramentas e objetos cortantes, nível de ruído excessivo, doenças ocupacionais, através dos riscos no ambiente de trabalho, sejam eles, raios ultravioleta (câncer de pele), predisposição à artrite, doenças respiratórias, zoonoses (brucelose, leptospirose, tétano, tuberculose, raiva, encefalite, micoses, malária), exposição a gases tóxicos, picadas de animais peçonhentos, choques elétricos, raios, incêndios e exposição a substâncias químicas (BARROSO, 2009).

Neste contexto, o objetivo do trabalho foi avaliar a incidência de intoxicações por agrotóxicos em propriedade rural no município de Rio Verde, Goiás, identificar as causas de intoxicação por agrotóxicos no trabalhador, através de notificações de acidentes e/ou entrevista com os empregadores, verificar a aplicação e uso de agrotóxicos, a maneira como ocorre, com o uso ou não dos equipamentos de proteção individual no ambiente de trabalho, analisar a frequência de acidentes e incidentes da propriedade rural, com casos ocorridos e/ou registrados.

## MATERIAL E MÉTODOS

O Trabalho foi realizado utilizando-se de levantamento de dados relacionados com os casos de acidentes e incidentes de trabalho em atividades rurais, no município de Rio Verde-GO, através de entrevista e estudo de caso, onde o autor da pesquisa entrevistou todas as pessoas envolvidas no ambiente de trabalho. Onde foi feita entrevista semiestruturada parte de um roteiro inicial de perguntas pré- estabelecidas e diretas como: aplicação do produto químico, contaminação, capacitação, treinamento, EPI, (todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho). CA, (o equipamento de proteção individual, de fabricação

nacional ou importado, só poderá ser posto a venda ou utilizado com a indicação do Certificado de aprovação do MTE).

As informações foram obtidas por meio de um questionário com questões abertas e fechadas como: principais causas de acidentes, principais tipos de acidentes/incidentes que ocorrem com maior frequência, medidas de prevenção de acidentes, uso de EPIs conforme a norma regulamentadora, assistência no caso de acidentes seguidos por invalidez e programas de orientação e conscientização. O questionário foi aplicado na fazenda Rio Bonito, no município de Rio Verde-GO, buscando dados sobre acidentes e incidentes de trabalho com o uso de agrotóxicos no de 2017.

As pessoas foco da pesquisa foram os empregados, responsável técnico e empregador da propriedade e todas as pessoas consideradas trabalhadoras rurais. Primeiramente foram relatados os objetivos do trabalho para os entrevistados, e então foi definida uma amostra representativa de 01 propriedade, englobando 12 trabalhadores, através da utilização de anotação de todos os detalhes observados no campo.

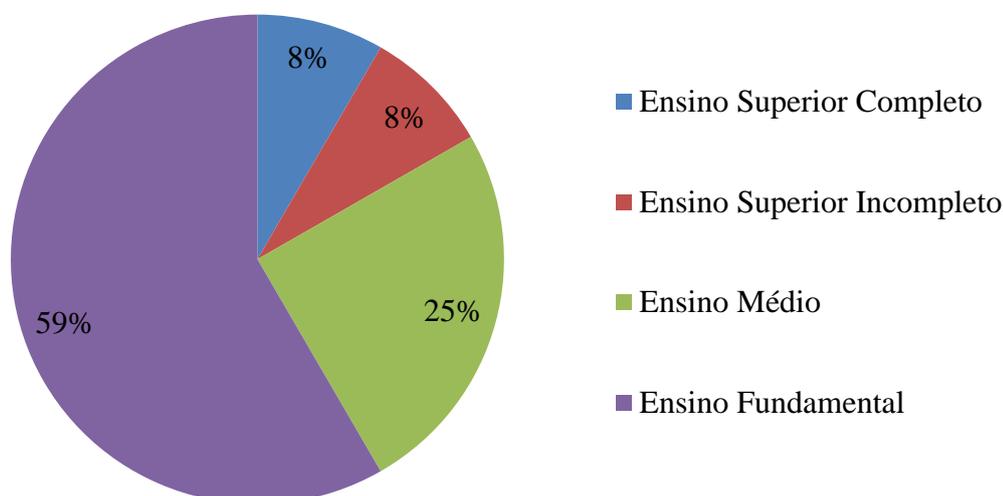
Na análise documental foram analisados 17 documentos pertinentes, relativos ao ano de 2017. Dos 03 foram considerados válidos e se configuraram, em sua maioria, em atestados médicos seguidos pelas Comunicações de Acidentes do Trabalho – CATs e outros documentos como pedidos de concessão de benefícios ao INSS de Rio Verde, Goiás. Também foi realizada a análise de documentos internos da organização referente ao ano de 2017 (ASO - Atestados de Saúde Ocupacional).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A atividade predominante entre os entrevistados é a agropecuária. Entre os 12 colaboradores, todos sofreram pelo menos um tipo de incidente, porém, 25% desses casos, ocorrem acidentes de trabalho.

Na Figura 1, observa-se o nível de escolaridade, sendo que todos os trabalhadores possuem nível de instrução, não possuindo analfabetos e a maior parte dos trabalhadores fez o ensino fundamental, sendo 59%. Com relação ao ensino médio tem-se com 25% e o nível superior e superior incompleto 8% para ambos. Seifert e Santiago (2009) verificam que 36% dos produtores/trabalhadores cursaram ao menos da 1ª a 4ª série e 33% realizaram seus estudos de 5ª a 8ª série.

**Figura 1.** Formação escolar dos trabalhadores.



Para melhor compreensão dos resultados, foram separadas as análises das respostas nas entrevistas da análise documental, portanto, buscou-se confrontar os dados encontrados. Inicia-se, contudo, com os resultados das entrevistas.

A questão da “segurança no trabalho” foi ressaltada pelos entrevistados como muito extremamente importante. Observou-se a preocupação nesse quesito, além de ter ficado aparente a priorização de EPIs, as orientações de uso e a fiscalização junto aos trabalhadores. O Quadro 1 demonstra as respostas dos entrevistados em relação aos indicadores desta categoria. De forma consecutiva são apresentadas as falas do engenheiro agrônomo (EA), técnico de segurança (TS) e os trabalhadores rurais da propriedade rural (TR).

No que diz respeito aos tipos de acidentes/acidentes que ocorrem com maior frequência, não foram relatados pelos responsáveis técnicos, mas os trabalhadores se queixaram de que já ocorreram torções nos punhos, distensões, fraturas, câimbras, ataques de animais com peçonha e intoxicações por agrotóxicos.

Quanto às medidas de prevenção, os responsáveis técnicos ressaltaram que além do fornecimento do EPIs os trabalhadores são treinados e orientados quanto ao uso de todos os equipamentos e que há campanhas educativas sobre segurança do trabalho em ambiente rural. Já os trabalhadores relatam que não é só necessário entregar os EPIs, treinar e orientar os trabalhadores em cada tipo de atividade a ser exercida, mas que e preciso trocar os mesmos sempre que necessário, pois é dever deles.

Sobre a utilização de EPIs os entrevistados relatam que há certa resistência e ainda negligência por parte dos trabalhadores. O EPI fornecido (botas), nem sempre são utilizadas todo o tempo e, conforme relatam, alguns trabalhadores se queixam de dores nos membros inferiores, coluna e dificuldades para andar por conta do peso dessas ser agravado pela aderência da terra que é molhada.

Ficou claro pelas respostas que a falta/não utilização de EPIs, o esforço físico, a postura inadequada, o ataque de animais peçonhentos, citados pelos trabalhadores, mas o uso de alcoolismo e drogas (geralmente maconha), relatados pelo proprietário da propriedade rural, são os principais motivos de acidentes entre os trabalhadores rurais. Ressaltando os problemas de alcoolismo e do uso de drogas: “a produção é prejudicada. E ainda e a causa dos problemas internos e externos”.

Referindo-se aos Programas de orientação e conscientização, alguns programas bem definido podem existir no papel, mas não na prática. Na Internet tem muita informação, onde estão disponíveis e de fácil acesso para os trabalhadores rurais que está previsto em norma, que pode ser usado como um programa institucional para melhorar e facilitar a Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho Rural.

**Quadro 1** – Questionário de perguntas feitas para os entrevistados

Indicadores	Respostas
Principais causas de acidentes	<p>“A não utilização de EPIs e/ou uso inadequado”. (EA).</p> <p>“Não existe uma causa específica de acidentes, pode ser decorrente, muitas vezes, do próprio esforço físico, por exemplo, uma torção,”. (TS).</p> <p>“Animais peçonhentos, EPIs danificados ou sem alguma proteção, por exemplo, mascaras”. (TR).</p>
Principais tipos de acidentes/incidentes que ocorrem com maior frequência	<p>“Depende da atividade, geralmente acidentes ou incidentes são causados por distrações dos trabalhadores ou uso de álcool e drogas”. (EA).</p> <p>“Normalmente alguns incidentes acontecem, mas nenhum caso grave dentro da empresa”. (TS).</p> <p>“Ataque de animais peçonhentos, torções nos punhos, mãos ou dedos e Intoxicação por agrotóxicos,”. (TR).</p>

Medidas de prevenção de acidentes	de de	<p>“Treinamento, orientação de uso dos EPIs e fiscalização”. (EA).</p> <p>“Treinamento para os trabalhadores, orientação em todas as atividades. São feitas pesquisas com os trabalhadores para ouvir suas sugestões, são fornecidos EPIs bem como orientações de uso”. (TS).</p> <p>“Recebemos os EPIs com orientações de uso, mas a troca não e feita”. (TR).</p>
Uso de EPIs conforme a NR		<p>“Utilizam, existe a cobrança em relação ao trabalhador, mesmo assim há negligência deles em aderir ao EPI. Precisa estar constantemente cobrando”. (EA).</p> <p>“Usam, inclusive antes do recebimento, os trabalhadores são treinados e orientados em relação à importância e obrigatoriedade dos equipamentos. Os trabalhadores também possuem uma ficha de controle do equipamento que permite a substituição segundo o prazo determinado e de acordo com o desgaste”. (TS).</p> <p>“Utilizamos, mas alguns EPIs incomodam e também demoramos a receber outro novamente depois de desgastados”. (TR).</p>
Assistência no caso de acidentes seguidos por invalidez		<p>“Fornecemos os documentos necessários, fazemos o acompanhamento e montamos os processos”. (EA).</p> <p>“Fazemos este trabalho. Fazemos os processos e encaminhamos ao INSS, preenchemos formulários, fazemos CAT. Com isso os trabalhadores são beneficiados, por exemplo, benefícios do INSS,”. (TS).</p> <p>“É um problema, mas de consciência. A gente recebe a assistência da empresa”. (TR).</p>
Programas de orientação e conscientização	de e	<p>“Existem campanhas de prevenção de acidentes de trabalho, cursos, treinamentos”. (EA).</p> <p>“Este é o objetivo alvo da empresa, qualificação do trabalhador, orientação para os produtores, visitas periódicas às propriedades e outras ações da chamada Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho Rural”. (TS).</p> <p>“Temos orientações através de folhetos e eventos, às vezes a gente nem toma conhecimento”. (TR).</p>

A análise de documentos dos trabalhadores para verificar as principais causas de acidentes e incidentes confirmou os dados revelados durante as entrevistas. Nesta são apresentadas a análise de acidentes (do total de 12) no ano de 2017. Observa-se que foram 17 documentos analisados – entre CATs e Atestados, as ocorrências de acidentes e incidentes totalizaram 12.

**Tabela 1** – Principais tipos de acidentes ocorridos no ano de 2017

Tipos de acidentes	Ocorrências	%
Ataque de animais peçonhento	2	16,67
Distensões/torções nos punhos, mãos ou dedos	1	8,33
Intoxicação por agrotóxicos	3	25,00
Outros	6	50,00
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

**Fonte:** CATs e Atestados Médicos – Documentação Interna

Os acidentes classificados como “outros” não apareceram de forma expressiva, mas foi evidenciado e destacados sendo eles: queimadura causada por substância química e acidente de trajeto, no deslocamento até o local de trabalho, fato este justificado pela ausência de um trabalho encaminhado para previdência social no INSS.

Não foram colocados na tabela 1 os incidentes ocorridos no ambiente de trabalho rural que foram ditos pelos trabalhadores durante a entrevista que poderiam ser evitados, mas acabaram virando um acidente de trabalho os quais foram registrados como “outros”.

Os acidentes mais comuns aos quais os trabalhadores sofreram no ano de 2017 foram, principalmente, os acidentes por intoxicações exógenas – Notificações registradas no Sinan Net – Goiás, conforme apresentado na Tabela 2.

**Tabela 2** – Principais tipos de acidentes ocorridos no ano de 2017

<b>Tipos de acidentes</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>%</b>
Ataque de animais peçonhento	2	16,67
Distensões/torções nos punhos, mãos ou dedos	1	8,33
Intoxicação por agrotóxicos	6	50,00
Outros	3	25,00
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

**Fonte:** Ministério da Saúde/SVS - Sistema de Informação de Agravos de Notificação - Sinan Net

Conforme constatado pela ordem das ocorrências, os acidentes através de intoxicação por agrotóxicos, 5 desses acidentes não foram registrados pela empresa, fato identificado nos dados estatísticos do ministério da saúde de trabalhadores.

Esses acidentes considerados intoxicação exógena como cita o Sistema de Informação de Agravos de Notificação - Sinan Net, todos eles foram por exposição de trabalho e tiveram cura sem sequela, e nenhum registro de óbito. Todos os tipos de acidentes 8 deles não foram emitida CAT, fato esse registrados na tabela 1, os acidentes classificados como “outros”.

De acordo as Circunstâncias os acidentes foram de foram acidental sem tentativa de suicídio dos trabalhadores. As notificações por raça, brancos 3 casos, pardos 4 casos e negros 3 casos. Por sexo, em sua maioria masculino 8 e feminino 2, dos casos femininos nenhuma gestante. Os acidentes típicos de trabalho em sua maioria foram intoxicação aguda 11 casos e Intoxicação crônica 1 caso.

Notificações por faixa etária de 22 a 59 anos, onde do total 10, 5 registrados com faixa etária de 20 a 39 anos e 5 casos registrados de 40 a 59 anos, com escolaridade de ensino fundamental completo 4 casos, ensino médio incompleto 3 casos, ensino médio completo 1 caso e ensino superior incompleto 2 casos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo pautou-se nas questões pertinentes à saúde e segurança do trabalhador nas atividades de trabalhadores rurais. Identificou que a implementação da norma regulamentadora 31 e seguida em partes dentro da empresa, através das fichas de EPIs, treinamentos em campo e pela internet, ensino a distancia (SENAR), fiscalização e exames médicos, porém em 3 casos de acidentes de intoxicação por agrotóxicos não foram emitidos a CAT, fato que identificado na pesquisa de campo e entrevista com os trabalhadores.

Os principais tipos de acidentes típicos de trabalho encontrados foram com o uso de agrotóxicos, ou seja, ataque por animais peçonhentos, acidentes ergonômicos, intoxicação aguda e crônica e outros. Quanto a contaminações no meio ambiente não tiveram registros de ocorrências na propriedade rural. Todos os trabalhadores entrevistados recebem EPIs, embora recebam os treinamentos e fiscalização, os treinamentos são feitos corretamente e os trabalhadores registram dando o feedback de que aprenderam.

Os casos e registros de acidentes em propriedade rural no município de rio verde continuam porque a norma regulamentadora NR 31 não é seguida corretamente pelo

empregador rural, ou seja, os programas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho Rural existem no papel, mas não na prática e pela negligência de alguns trabalhadores que fazem usos de álcool e as drogas, relatados pelos responsáveis técnicos da empresa.

## REFERÊNCIAS

ALVES, R. A.; GUIMARÃES, M. C. De Que Sofrem os Trabalhadores Rurais? – Análise dos Principais Motivos de Acidentes e Adoecimentos nas Atividades Rurais. **Informe Gepec**, Toledo, v. 16, n. 2, p. 39-56, jul./dez. 2012.

AMBROSI, J. N.; MAGGI, M. F. Acidentes de trabalho relacionados às atividades agrícolas. **Acta Iguazu**, Cascavel, v.2, n.1, p. 1-13, 2013.

ARAÚJO, A. J. et al. Exposição múltipla a agrotóxicos e efeitos à saúde: estudo transversal em amostra de 102 trabalhadores rurais, Nova Friburgo, RJ. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 12, n. 1, p.115-130, 2007.

BARROSO, L. B. Riscos e segurança do aplicador de agrotóxicos no rio grande do sul. Série: **Ciências Naturais e Tecnológicas**, Santa Maria, v. 10, n. 1, p. 27-52, 2009.

BRASIL, Ministério da Previdência Social. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://www.mps.gov.br/conteudoDinamico.php?id=563>>. Acesso em: 27 de março de 2018.

BRASIL. Decreto 2.172, de 5 de março de 1997. **Aprova o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social**. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/112047/regulamento-dos-beneficios-da-previdencia-social-de-1997-decreto-2172-97>>. Acesso em: 15 de março de 2018.

CAZARIN, G. **Doenças hematológicas e ambientes**: estudo do registro de condições de risco em serviço especializado. Dissertação (Mestrado) – Fundação Oswaldo Cruz, Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães, Departamento de Saúde Coletiva. Recife, 2005.

HAHMED, M. C. **Avaliação e controle do ambiente de trabalho no armazenamento de agrotóxicos em propriedade rural**. Lins, São Paulo. Centro Universitário de Lins – Unilins, Brasil, 2014.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura** - NR 31, aprovada pela Portaria nº 86 em maio 2005.

REBELO, F. M. **Intoxicações por agrotóxicos e raticidas no Distrito Federal em 2004 e 2005**. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Universidade de Brasília, Faculdade de Ciências da Saúde, Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde, Brasília, 2006.

SEIFERT, A. L., SANTIAGO, D. C. Formação dos profissionais das áreas de ciências agrárias em segurança do trabalho rural 2009. **Ciência Agrotécnica**, v.33, n.4. Lavras, 2009. p. 1131-1138.

# Revista UniAraguaia