



MUNDO
ACADÊMICO

ISSN 1984-7564

MUNDO ACADÊMICO

Faculdade Norte Capixaba de São Mateus – MULTIVIX
v. 9 n. 13 janeiro/junho – 2015 - Semestral

Diretor Executivo

Tadeu Antônio de Oliveira Penina

Diretora Acadêmica

Eliene Maria Gava Ferrão

Diretor Financeiro

Fernando Bom Costalonga

Diretor Geral

Luciano Delabela

Coordenadora Financeiro

Célia Maria Pertel

Coordenadora Acadêmica

Elen Karla Trés

Coordenadora de Graduação

Krisley Ferrareze Conceição

Coordenadores de Curso:

Administração

Análise Desenvolvimento de Sistemas

Arquitetura

Engenharia de Produção Mecânica

Engenharia Civil

Engenharia Química

Pedagogia

Letras

Serviço Social

Presidente da Comissão Editorial

Eliene Maria Gava Ferrão

Comissão Editorial

Elen Karla Trés

Eliene Maria Gava Ferrão

Fernanda Ribeiro Souza

Iosana Aparecida Recla de Jesus

Josete Pertel

Krisley Ferrareze Conceição

Tereza Barbosa Rocha

Revisão Abstracts

Kelly Cristina Gross Rios Tercetti

Endereço para correspondência

Rod. Othovarino Duarte, s/nº, Bairro Park Washington,

São Mateus-ES, CEP.: 29930-000

e-mail: katrini.ramos@multivix.edu.br

Capa

Ary José Fernandes Júnior

M965 Mundo Acadêmico / Faculdade Norte Capixaba de São Mateus – v.9,
n.13, 2015 – São Mateus: MULTIVIX, 2015.

Semestral
ISSN 1984-7564

1. Pesquisa acadêmica – periódicos. 2. Gestão. 3. Exatas. I. Faculdade
Norte Capixaba de São Mateus

CDD 001.891
CDU: 001.891(05)

EDITORIAL

A revista científica Mundo acadêmico é uma iniciativa da Faculdade Norte Capixaba de São Mateus que possibilita a divulgação de artigos e resumos de contribuições relevantes para a comunidade científica das diversas áreas de estudo que abrange a Instituição. Portanto, trata-se de um veículo de publicação acadêmica semestral, cujo público-alvo são professores e alunos de graduação e pós-graduação.

Diante disso, a Instituição almeja que a revista científica Mundo Acadêmico contribua para o fomento contínuo da prática da investigação, e promova o crescimento educacional.

MUNDO ACADÊMICO

SUMÁRIO

ARTIGOS

Erotismo: a busca da identidade feminina na obra o Primo Basílio6

Ângela Almeida Lopes

Elane dos Santos

Roberta Lírio da Silva

O estilo de liderança no desenvolvimento organizacional: estudo de caso no IFES São Mateus.20

Jéssica do Nascimento Ribeiro

Tatiane Rosa dos Santos

Tatiele Gomes Barbosa

O papel do livro didático no ensino da Língua Portuguesa37

Ana Carolina Lopes Brinco

Beatriz de Jesus

Jannini Caliaro Moreto

Priscila Pereira Santos

A relação da motivação com a produtividade.....47

Rhuana Cordeiro Rampinelli

Thanandra Shara Procopio Picoli

Thiago Brito Magalhães

A importância do assistente social junto à equipe multiprofissional que atua na lógica interdisciplinar em uma instituição de tratamento de usuários de álcool e outras drogas 61

Jaine Schmidt Krause

Juscilania Cantão Rodrigues

Kátia Silva Sabioni

Emanuele Gongô Soares

EROTISMO: A BUSCA DA IDENTIDADE FEMININA NA OBRA O PRIMO BASÍLIO

Ângela Almeida Lopes¹

Elane Dos Santos²

Roberta Lírio da Silva³

RESUMO

De acordo com evidências históricas, muito se tem visto sobre a opressão feminina. Mulheres que no decorrer dos anos foram ganhando voz, mas que durante décadas o direito de opinião lhes foi negado. No período realista, esses pontos são tratados de forma crítica pelo o autor Eça de Queirós, mostrando as mulheres não só como artigo de decoração, mas sim como parte integrante de uma sociedade, considerada hipócrita em seus textos. A partir disso, o presente artigo pretende, através de pesquisa exploratória e bibliográfica, analisar a obra “O Primo Basílio”, literatura bastante discutida no século XIX, recheada de assuntos de cunho erótico, mostrando Luisa, personagem principal, como vítima de uma situação, que, por sua vez, cairia na armadilha de seu querido Primo Basílio. A narrativa mostra a curiosidade e ingenuidade da personagem, considerada aos olhos da sociedade símbolo de boa esposa. Trazendo vários problemas para o âmbito familiar, pois Juliana, sua criada, insatisfeita com a vida que levava – lavar, passar, bajular – começou a chantageá-la. O enredo mostra mulheres em busca de identidade, sendo de reconhecimento dos próprios desejos, como mostra Leopoldina, amiga de infância de Luisa, que se aventurava com homens, traindo o marido, ao sabor de uma aventura, de algo proibido. O caso de Luisa, que por sua vez despertou a inveja de Juliana, insatisfeita por não ser rica, casada e, ainda por cima, doente. Tendo em vista todo processo de modernização, mostrar-se-á que, através da literatura, podem-se quebrar preconceitos de uma sociedade, reinantes até os dias atuais.

Palavras-chaves: Realismo. Eça de Queirós. Sociedade Lisbonense.

ABSTRACT

Historical evidences has exposed much about female oppression. Women, who over the years, got a voice, but who, for decades, were denied the right of opinion. During the realistic period, the author Eça de Queiros touches upon this issue in a critical manner, showing women not only as a decorative article but as an integral part of society. Based on this premise, this article uses explorative and bibliographic research to analyze “O Primo Basílio”. A novel largely discussed in the 19th century, it is filled with erotic issues, portraying Luisa, the main character, as a victim of her situation, who falls prey to her dear cousin, Basílio. The narrative shows the curiosity and naïveté of the character, considered by society’s standard the representation of a good wife. At the same time, it shows many problems in Luisa’s home, such as Juliana, her maid, who unsatisfied with her life of washing, ironing and flattering, blackmails her. The novel depicts women seeking for identity, even if this identity is in the acknowledgement of their own desires, as with Leopoldina, Luisa’s childhood friend, who cheats on her husband with various men, for a taste of adventure, a taste of the forbidden.

¹ Graduada do curso de Letras Português/Português da Faculdade Norte Capixaba de São Mateus

² Graduada do curso de Letras Português/Português da Faculdade Norte Capixaba de São Mateus

³ Graduada do curso de Letras Português/Português da Faculdade Norte Capixaba de São Mateus

Luisa's affair arouses Juliana's envy, who is bitter for not being rich nor married and, above all, for having poor health. Bearing in mind the process of modernization, this article shows that through literature, society can overcome all of its biases, even the ones that still exist today.

Keywords: Realism. Eça de Queiroz. Lisbon Society.

1 INTRODUÇÃO

A partir da segunda metade do século XIX, a corrupção espiritualista de mundo, que caracterizava o período romântico, vai sendo substituída por uma visão mais científica e materialista, esta decorrente da importância dada à ciência, vista como único instrumento seguro para explicar a realidade.

Pode-se observar que, no contexto da época, havia grande abrangência em torno do que chamava de análise científica, acerca do comportamento humano, procurando primeiro observar para depois dar explicações científicas diretas, que poderiam dar conta de tais devassidões moral e hipócrita da sociedade burguesa.

Nesse período, surge uma espécie de transformação da imagem de homem sobre si mesmo, em que prevalece o impulso das mudanças advindas do Iluminismo. Buscando a racionalização do homem e da natureza, desenvolvendo uma forma de interpretar o mundo. Nota-se essa informação em um breve relato do contexto histórico, citado por Queirós (2008, p. 323), nas seguintes palavras:

O período Realismo é um movimento literário surgido na França, na segunda metade do século XIX, com a publicação de *Madame Bovary*, de Gustavo Flaubert, em 1857. Nasce uma forma de combate ao sentimentalismo e ao idealismo largamente explorados pelo Romantismo, apresentado uma visão crítica e objetiva da realidade.

Surge então o Realismo, período antirromântico, pois os escritores dessa época são denominados realistas, reagindo violentamente a tudo o que se identifica como sentimentalismo romântico e narram os costumes contemporâneos da primeira metade do século XIX. A partir dessa concepção, estoura a polêmica que ficou conhecida como Questão Coimbrã, um choque das ideias de escritores românticos com as novas gerações, ocorrido em 1865, para todas as concepções do espírito.

O escritor Eça de Queirós, ao participar das Conferências Democráticas do Casino Lisboense, faz sua primeira conferência sobre o Realismo, em 1871. Ele define o novo estilo literário como “uma base filosófica para todas as concepções do espírito”. Torna-se, assim, o sujeito base da investigação e afirmações filosóficas e científicas que dão conta de apontar os problemas sociais, utilizando-se de uma linguagem clara e objetiva, que se opõe ao subjetivismo romântico.

Moisés (2008, p. 229) afirma o seguinte, acerca do novo movimento, que à época se configura:

Primeiro que tudo, os realistas reagiram violenta e hostilmente contra tudo quanto se identifica como romântico. Antirromânticos confessos, pregavam e procuravam

realizar a filosofia da objetividade: o que interessa é o objeto, o não-eu. Para alcançar concentrar-se no objeto, tinha de destruir a sentimentalidade e a imaginação romântica e trilhar a única via de acesso à realidade objetiva: a Razão ou a Inteligência. Eram, portanto, racionalistas, o que tornava o racionalismo a segunda grande característica do movimento.

Nos princípios da arte em que se propaga a verossimilhança dos fatos com a realidade, a abordagem do erotismo na literatura sempre se fez presente em diversas obras literárias. Nas expressões literárias, várias são as abordagens eróticas em que a liberdade do discurso verbaliza o sentimento, no qual o sujeito exterioriza seu pensamento racional e afetivo, justamente marcado por uma relação bastante recheada de sentimentos e muito prazer, um elo essencial à vida do ser humano, seria a afirmação do “eu” diante daquilo que era tido como proibido ou ainda um ato transgressor.

Logo, a linguagem erótica na literatura é, na verdade, concretizada por aquilo que se deseja, mas de certa forma deixa-se de representar por uma questão de ética e moral, como se as pessoas tivessem violando algo sagrado. Porém, o erotismo faz parte da natureza humana, como algo instintivo e espontâneo. Nesse sentido Bataille (1987, p. 20), afirma que, "o erotismo é um dos aspectos da vida interior do homem [...]. O erotismo é, na consciência do homem, aquilo que põe nele o ser em questão”.

A obra “O primo Basílio”, do autor Eça de Queirós, é uma afirmação profunda do romance observador analítico do escritor. Seus personagens descrevem, minuciosamente, características e o identifica como parte intrínseca do plano de invenção ficcional romancista documental. A ligação íntima que existiu entre Luísa e Basílio permeia um ambiente erótico, criado justamente para desestabilizar o lar burguês lisboense.

Os ideais do comportamento feminino colocados em questão até aqui, vêm se enveredando para o campo da sexualidade. Nesta perspectiva, Freud, em suas investigações analíticas, descobre que, em sua maioria, os pensamentos e desejos reprimidos referem-se a conflitos de ordem sexual, que formam o caráter do indivíduo, traçando um condicionamento de marcas profundas, que ele irá levar para a vida inteira como afirmação pessoal. No que diz respeito à educação feminina do século XIX, defendia-se, primordialmente, a ideia de se preparar a mulher para desenvolver seu papel de esposa e mãe, que correspondesse a ideal de feminilidade natural, designada a ela. Luísa, personagem criada por Eça de Queirós, retrata bem essa visão.

Em sua obra “O Primo Basílio”, o autor realista, em atitude crítica, própria do seu período literário, denuncia, no comportamento de Luísa, um caráter que, segundo ele, era fútil, imaginativo e vegetativo, atributos que podem ser notados neste trecho da obra:

Ao crepúsculo, ao ver cair o dia entristecia-se sem razão, caía numa vaga sentimentalidade, sentava-se ao piano, e os fados tristes, as cavatinas apaixonadas gemiam instintivamente no teclado, sob os movimentos abandonados dos seus braços moles, que pensava em tolices, então!
E a noite, só, na larga cama francesa, sem poder dormir com o calor, vinham-lhe de repente terrores, palpantes de viuvez (Queirós, 1845, p. 35).

Quanto à personagem Leopoldina, amiga de infância de Luísa, que vivia uma vida promíscua, pois tinha um casamento no qual não era feliz. Buscava em outros homens a tão sonhada felicidade. Fato que fez o marido de Luísa, Jorge, afastá-las. Por ter uma vida desregrada, Leopoldina acaba por incentivar o comportamento adúltero da amiga.

Com a infidelidade de Luísa, Juliana, empregada da casa, vê a possibilidade de ascensão financeira, pois como vivia para servir, observou a mudança comportamental de sua patroa. Por se julgar feia, magra, não gostar de ser pobre e doente, a empregada fugia dos padrões de beleza e social estabelecidos na época. Buscava, a todo custo, inclusive, conseguir seus objetivos.

O Erotismo, na obra explorada, caracterizou-se pela busca da identidade feminina, e surgiu em discussão de conteúdo na área acadêmica, a respeito do preconceito ocorrente na literatura erótica, pois o livro era visto como sagrado e o erotismo tornava-o profano, como também a massificação feminina nessa obra, escrita por um homem e, conseqüentemente, com ótica masculina. Analisada, porém, pela ótica feminina.

2 CARACTERIZAÇÃO HISTÓRICO-SOCIAL DE EÇA DE QUEIROS E SUAS PERSONAGENS

Eça de Queirós retrata o cotidiano, os amores e as traições da burguesia de Lisboa, levantando críticas fortíssimas à sociedade portuguesa. Publicado em 1878, O Primo Basílio é uma obra fundamental do Realismo Naturalista português. O livro inova a criação literária da época, oferecendo crítica e sarcasmo aos costumes de sua época.

Com a apresentação de personagens despidos de virtude, dramas gerados a partir de sentimentos fúteis e mesquinhos, lances amorosos com motivações vulgares e medíocres – tudo isso, ao mesmo tempo em que ataca, desperta o interesse da sociedade lisbonense. Embora o adultério fosse tema já trabalhado pelo romantismo, Eça de Queirós explora o erotismo quando detalha a relação entre os amantes. Inova também ao incluir diálogos sobre homossexualismo.

Em uma era onde dá-se a influência de certos preceitos ao comportamento do homem, em concomitância ao discurso realista, na segunda metade do século XIX, período em que a arte abandona o subjetivismo romântico, aderindo ao conhecimento objetivo da realidade, pode-se afirmar o que de fato “O primo Basílio”, de Eça de Queiroz traz a interpretação da vida com afirmações verídicas, através da observação e análise da realidade, com atitudes críticas e de combate. É nesta perspectiva que o presente artigo retrata o discurso Queirosiano acerca do comportamento de suas personagens femininas, no qual enfatiza o discurso preconceituoso que permeiam tais comportamentos, pois o intuito é mostrar uma época em que prevalecia apenas a supremacia masculina com predominância do seu tempo.

Com estilo de época é que se começa a sistematizar a mulher, sendo ela fruto de um determinado momento histórico, estabilizado por escritores que se utilizam de expressões ideológicas do período histórico em que vivenciaram.

Constata-se que a mulher era verdadeiramente excluída de uma participação efetiva na sociedade. Sua posição era basicamente doméstica, como o papel de cuidadora de casa e da família, dos filhos e do marido. A mulher, assim, não tinha destaque na vida cultural e profissional, e o seu destino era tão somente o matrimônio. Caracteriza-se tal realidade a partir das palavras de Queirós: "Luísa? Casou no ar! Casou um bocado no ar! [...] e saiu muito boa dona de casa: tinha cuidados muito simpáticos nos seus arranjos [...]" (QUEIRÓS, 1997, p. 8).

Assim, a personagem Luísa tinha seu marido, Jorge, como uma figura ímpar, significativa, homem digno de toda a sua admiração e afeição. Queirós diz sobre isto o seguinte:

Mas era o seu marido; era novo, era forte, era alegre; pôs-se a adorá-lo. Tinha uma curiosidade constante da sua pessoa e das suas cousas; mexia-lhe no cabelo, na roupa, nas pistolas, nos papéis. Olhava muito para os maridos das outras, comparava, tinha orgulho nele [...] Ele era o seu tudo, - a sua força, o seu fim, o seu destino, a sua religião, o seu homem! (QUEIRÓS, 1997, p. 13).

Segundo Oliva (2001, p. 190), é Jorge o seu ideal de beleza, o homem de quem se orgulha e de quem deseja ter um filho, além da satisfação da vida burguesa que ele lhe oferecia, diferente das outras famílias que moravam ao seu redor, ou do destino incerto da sua amiga Leopoldina.

De acordo com Kehl (2008, p. 47),

A cultura europeia dos séculos XVIII e XIX produziu uma quantidade inédita de discurso cujo sentido geral foi o de promover uma perfeita adequação entre as mulheres e o conjunto de atributos, funções, predicados e restrições denominado feminilidade.

Luísa é o fruto das ideias Queirosianas em colocar em evidencia todas e quaisquer propostas de atributos morais que determinem enfaticamente a sociedade Lisbonense, sendo que, para ele, surge neste momento uma análise voltada para as questões moral do casamento, e nada mais propício que elencar tais atributos comportamentais em torno de suas personagens femininas. Em sua Obra “O primo Basílio” são notórias tais evidências.

Como discorre Moisés (2008, p. 265), quando destaca que,

Luísa, fútil, entregue a uma vida imaginativa e vegetativa, revela-se frágil com o afastamento do marido, Jorge, que, vai para o Alentejo a fiscalizar as suas “minas”, e a chegada do sedutor, O primo Basílio. Composto o banal trio amoroso, o núcleo da organização burguesa, o casamento, deixa-se atingir mortalmente pelo adultério.

Luísa é ironicamente expressa como um anjo, o que a torna um modelo de integridade e jamais poderia se deixar levar pelos desejos eróticos e devassos do amante. No entanto, seu caráter sonhador e romântico impulsionava a necessidade da luxúria, uma vez que ela era, sendo assídua leitora de romances, ainda os idealizava.

Acerca disto, Queirós (2008, p. 31) diz que,

A Luísa é um anjo, coitada- dizia Jorge passeando pela saleta -, mas tem coisas em que é criança! Não vê o mal. E muito boa, deixa-se ir. Com este caso da Leopoldina, por exemplo: foram criadas de pequenas, eram amigas, não tem coragem agora para pôr fora! E acanhamento, é bondade. Ele compreende-se! Mas enfim as leis da vida têm as suas exigências!

Por isso Sebastião, enquanto eu estiver fora, se te constar que Leopoldinavam por cá, avisa a Luísa! Porque ela é assim, esquece-se, não reflexiona. É necessário alguém que a advirta, que lhe diga: alto lar isso não pode ser!

Com mesmo discurso surge Leopoldina, amiga de infância de Luísa. Esta é sistematicamente estilizada em torno de uma moral avesso de sua época. Foram dados a ela atributos de uma mulher escandalizada perante toda sociedade, tais como: amante, fumante e agindo de

maneira consciente e vergonhosa. Ao falar das personagens Luísa e Leopoldina, Eça de Queirós traça características de mulheres com educação elitista, criticando, de forma bastante enfática, o comportamento da nata burguesa.

Já Juliana, personagem criada pelo autor como paralelo de comparação entre a burguesia e classe trabalhadora, mostra sua insatisfação com o trabalho que executa, Mulher amarga, feia, virgem e doente, a empregada estava inconformada com a vida que levava, buscando ascensão financeira na falta de compromisso da patroa. O autor invade o cotidiano da sociedade elitizada, permitindo que o leitor tenha uma visão clara de tudo o que passava no período, retratando a sujeira burguesa e o descaso à classe trabalhadora, sendo que alguns usavam de artifícios para serem bem recompensados.

Moisés (2008, p. 231) destaca que,

A fim de fundamentar suas teses, os realistas escolhiam as personagens nas várias camadas e grupos sociais do tempo. Como selecionassem casos patológicos para atestar a decadência da sociedade contemporânea davam impressão de trabalhar com exceções e, portanto, falhavam na defesa de sua tese, sem convencer o leitor, pois tratavam de casos particulares e não gerais.

É fundamental ressaltar que, para Eça de Queirós, tanto Luísa quanto Leopoldina e Juliana são determinadas, sobretudo por fatores sociais, onde cada qual iria desempenhar relativamente os ideários de construção realista. Elas se revezam na procura de alimentar as convicções do autor acerca dos princípios de liberdade e abertura dos desejos mais humanos e mais insanos do ser.

Para Proença (2008, p. 241),

A objetividade do escritor realista ao encarar a vida. Ele não se intromete na caracterização dos tipos que cria ou recria no sentido de que não confunde seus próprios sentimentos com os de seus personagens. Pretende-se uma literatura de construção, mais do que de expressão.

O livro “O primo Basílio” foi lançado no meado do século XIX. Uma época de grandes transformações mundiais. Na obra o autor tenta mostrar, através de seus personagens, tradições arraigadas em uma sociedade altamente preconceituosa. Em vista disso, procura-se analisar seus personagens femininos Luísa, Leopoldina e Juliana – mulheres que, ao apresentarem comportamentos típicos, retratam os acontecimentos desse período.

Cândido (2009, p. 55)

A personagem é um ser fictício- expressão que soa como paradoxo. De fato, como pode uma ficção ser? Como pode existir o que não existe? No entanto, a criação literária repousa sobre este paradoxo, e o problema da verossimilhança no romance depende desta possibilidade de um ser fictício, isto é, algo que, sendo uma criação da fantasia, comunica a impressão da mais lídima verdade existencial. Podemos dizer, portanto, que o romance se baseia, antes de qualquer coisa, num certo tipo de relação entre o ser vivo e o ser fictício, manifestada através da personagem, que é concretização deste.

Luísa, uma jovem que passava os dias a ler romances, era vista como ingênua aos olhos do marido. O que não deixa de ser estratégica queirosiana para impactar os propósitos de denúncia ao caráter da mesma. Cheia de expectativas romanescas, a personagem busca uma

aventura com seu primo Basílio, realizando ilusões feitas a partir de suas leituras.

Queirós (2008, p. 13) afirma sobre Luísa que,

Era a Damas das Camélias. Lia muitos romances; tinha uma assinatura, na Baixa, o mês. Em solteira, aos 18 anos, entusiasmara-se por Walter Scott e pela Escócia; desejava então viver num daqueles castelos escocês, que tem sobre os ogivas os brasões do clã, mobilados com arcas góticas e troféus de arma, forrados de largas tapeçarias, onde estão bordadas legendas heroicas, que vento do lago agita e faz viver; e amara Ervandalo, Morton e Ivanho é, ternos e graves, tendi sobre o gorro a pena de águia, presa ao lado pelo cardo de Escócia de esmeradas e diamantes.

O comportamento de Luísa é questionado uma, vez que Leopoldina, amiga de infância é uma mulher de princípios devassos e tidos como desavergonhada. Para Bosi (2013, p. 179) “Os escritores realistas tomaram a sério as suas personagens e se sentiram no dever de descobri-lhes a verdade, no sentido positivista de dissecar os móveis de seu comportamento”.

A sociedade do XIX mostra a mulher como um ser sem pensamento ativista, pois cabe ao marido tomar todas as decisões. Sendo que no âmbito educacional só era lhes fornecido o conhecimento básico, visto que, o único papel da mulher era ser mãe, dona de casa e objeto de prazer do homem. Este é o comportamento construído que tem sido imposto a elas. Isso significa que na construção de sua identidade todas usam máscaras, comportando-se de acordo com as expectativas dos outros e não com suas próprias. Sendo que Luísa vem na contramão de todas essas expectativas.

Amora (2006, p. 112)

Tais ideias evoluíram durante o século XIX e deram dentre outras teorias a chamada “Teoria das influencias na obra de arte” segundo o qual o comportamento do escritor e, por consequência, sua obra, eram produtos da influencia de três fatores: da raça, do escrito, do meio ambiente físico e social em que ele vivia e de seu momento (ou época) histórico.

Mesmo com seu comportamento promíscuo, a personagem se arrepende dos maus passos. O autor deixa no ar a causa do dualismo de Luísa, pois na obra torna-se claro que ela sempre foi apaixonada por Basílio.

Queirós (2008, p. 14) destaca que,

Um sorriso vagarosamente dilatou-lhe os beicinhos vermelhos e cheios. Foi o seu primeiro namorado, o Primo Basílio! Tinha ela então dezoito anos! Ninguém sabia nem Jorge, nem Sebastião... Devia estar mudado o Primo Basílio. Lembra-se bem dele alto, delgado, um ar fidalgo, o pequenino bigode preto levantado, o olhar atrevido, um jeito de meter as mãos nos bolsos das calças fazendo tilintar o dinheiro e as chaves.

Em vista do sofrimento que lhe causou o abandono do primo, resolveu se casar com Jorge. Logo depois passou a ser a devota e estimada esposa. Mas com o retorto de Basílio o “amor” fala mais alto.

Queirós (2008, p. 119) diz ainda que,

Foi-se ver no espelho; achou a pele mais clara, mais fresca, e um enternecimento úmido no olhar; seria verdade então o que dizia Leopoldina, que não havia como uma maldadezinha para fazer a gente bonita? Tinha uma amante, ela. E imóvel no meio do quarto repetiu: tenho um amante!

As mulheres do século XIX eram criadas para serem esposas, os pais dedicavam, naquela época, toda atenção para a formação de uma ótima dona de casa. No entanto, depois que entregava a filha ao marido a mesma passava ser propriedade do esposo. Sendo que ficava de total responsabilidade do marido trazer todo conforto e sustento para o lar, então a mulher burguesa não podia mencionar a palavra trabalho.

Em vista disso, a divisão de Luísa dava-se por medo do desamparo financeiro, já que o primo não a queria mais, e sua consciência começou a persegui-la de forma que ela cedeu as chantagens de Juliana, por medo de ser desmascarada. Pois como era de costume, não teria nenhum amparo familiar, caso a história se espalhasse. O fato é que Luísa cumpriu o objetivo do autor em escancarar a leviandade da mulher adúltera que parecia ingênua em não perceber tais intenções em relação à traição e as más influências que as rodeia.

2.1 LEOPOLDINA E SUA IMPORTÂNCIA PARA A CONSTITUIÇÃO DA OBRA

Nada mais propício ao autor do que cultivar em Leopoldina, aquilo que irá corresponder ao declínio do casamento, mediante a leviandade da mulher. Pois a mesma veio a fomentar os devaneios de Luísa, uma vez que esta a admirava e cultivava uma amizade desde os tempos de infância.

Tem-se a dizer que (QUEIROZ, 2008, p.15),

Às vezes, Juliana achava Leopoldina “indecente”; mas tinha um fraco por ela: sempre admirava muito a beleza do seu corpo, que quase lhe inspirava uma atração física. Depois a desculpava: era tão infeliz com o marido! Ia atrás da paixão, coitada! E aquela grande palavra, faiscante e misteriosa, de onde a felicidade escorre como a água de uma taça muito cheia, satisfazia Luísa como uma justificação suficiente: quase lhe parecia heroína; e olhava-a com espanto como se consideramos que chegam de alguma viagem maravilhosa e difícil, de episódios excitantes. Só não gostava de certo cheiro de tabaco misturado de feno, que trazia sempre nos vestidos. Leopoldina fumava.

Várias são as características que o autor procurou demonstrar neste trecho para descrever Leopoldina: atitude indecente, adúltera e fumante. Isto era fascinante aos olhos de Luísa, pois a idealizava como heroína de romances, sempre chegando de um novo episódio, o qual teria sempre um final feliz.

O que chama atenção é justamente o perfil de Leopoldina, mediante o contexto da época. É pertinente dizer que suas atitudes condizem justamente ao comportamento masculino: ter vários amantes, embora seja uma mulher casada, os vícios é que a hostiliza. Isto se dá justamente por ela apresentar atributos que eram concedidos apenas a ala masculina. Um estilo literário voltado ao determinismo de influências do meio.

Amora (2006, p. 112) enfatiza que,

Tais ideias evoluíram durante o século XIX e deram dentre outras teorias a chamada “Teoria da influencia na obra de arte” segundo o qual o comportamento do escritor e, por consequência, sua obra, eram produtos da influencia de três fatores: da raça do escritor, do meio ambiente físico e social em que ele vivia e de vivia de seu momento (ou época) histórico.

Eis o determinante que influenciou na construção da personalidade de Leopoldina. Sendo filha única de um casamento cujo pai era descrito como devasso, a mesma passa a procurar felicidade em pequenos atos como: trair, fumar e vestir-se de forma que fosse desejada. Pois desde pequena está acostumada a tais comportamentos. Sendo que sua estruturação familiar era tida como “defeituosa” causando uma construção errônea da sua personalidade e a desequilibrando psicologicamente, visto que a mesma sempre está à procura de algo que lhe falta, e encontra felicidade, mesmo que passageira, em seus atos. Tendo em vista a infelicidade de seu casamento.

2.2 JULIANA E A PERSONIFICAÇÃO PSICOLÓGICA

A composição realista determina em suas personagens aquilo que as constituem dentro de um fator psicológico e analítico. E tais características não passaram despercebidas ao analisar Juliana. Suas atitudes ganham maior profundidade psicológica, visto que toda representação de amargura instituída a ela chama a atenção, pois o autor a trata de uma forma complexa, acentuando uma natureza odiosa, mesquinha, revoltada, invejosa e, sobretudo condicionada a sua posição social. Não é de se admirar que tais atributos contribuíssem para o desfecho trágico do caso amoroso de Luísa.

Levando em conta a base criadora desta personagem, não seria difícil interpretar os conflitos internos e externos da mesma, pois Eça de Queirós através de uma análise psicológica cria um elo pessoal, no qual se revela de acordo com atitudes personificadas em Juliana.

Cândido (2005, p. 65) retrata que,

[...] no plano psicológico a sua incógnita pessoal, graças a qual procura revelar a incógnita da pessoa copiada. Noutras palavras, o autor é obrigado a construir uma explicação que não corresponde ao mistério da pessoa viva, mas que é uma interpretação deste mistério, interpretação que elabora com a sua capacidade de clarividência e com a onisciência do criador soberanamente exercida [...].

Diante desse parâmetro conflitante acerca das personagens queirosiana, compreende-se o porquê foi atribuído a cada uma delas elementos de combate e crítica, impossibilitando de receberem uma moral que teria que ser respeitada em circunstâncias das leis pragmáticas do período da época vigente.

Não há nessas personagens quaisquer fundamentos de caráter ou a possibilidade de mudança ao longo da narração, pois o narrador apropria-se justamente da plenitude dada a elas para fundamentar seus próprios julgamentos. Cândido (2005, p. 62) diz que “na sua forma mais pura, são construídas em torno de uma única ideia ou qualidade, quando há mais um fator mais, temos o começo de uma curva em direção à esfera.”

Isto denota o determinismo que marcam as personagens femininas, mostrando claramente que a elas não teriam outra possibilidade de destino, de modo que, todo cunho negativo,

pessimista e imoral retrata a tese realista de caráter denunciador.

Queirós (2008, p. 323) aponta para o fato de que,

Os traços deterministas que marcam a obra são influenciados pelo Realismo. Naturalismo que em Portugal surge como uma polémica conhecida como Questão Coimbrã, um choque das ideias de escritores românticos com as da nova geração ocorrida.

3 A CONSTRUÇÃO ERÓTICA NA OBRA DE QUEIRÓS

Nos princípios da arte em que se propaga a verossimilhança dos fatos com a realidade, a abordagem do erotismo na literatura sempre se fez presente em diversas obras literárias.

Bartaille (1987, p. 7) afirma que “o erotismo só pode ser objeto de estudo se, em sua abordagem, for o homem o abordado especialmente, ele não pode ser abordado independente da história do trabalho, independente da história das religiões”.

Possíveis respostas são encontradas para designar o comportamento humano, diante de meios expressivos, utilizando-se de uma linguagem emocional e sentimental, dando ênfase a dois grandes suportes, o erotismo e a literatura, os quais são tomados como instrumentos nas várias vertentes que compõem a temática desse gênero literário.

É consequência do sentimento alimentado como amor, que, de acordo com Barbosa (1980, p. 24),

[...] é a busca de possuir o melhor, o mais belo. De certa forma é a busca de alcançar a vitória.

Nasce da beleza, é uma forma em que se manifesta o desejo universal, é atração da beleza humana. Ou seja, toda pessoa deseja o melhor, principalmente o que não se tem ao alcance. Assim pode dizer que o homem busca a felicidade, e não uma felicidade instantânea, mas, o desejo de possuir algo que possa permanecer.

Então, o erotismo é um tema bastante frequente na literatura, porém pouco analisado, pelo valor existente no tema e pelo tempo que repercute na sociedade. Desde o século VI A.C., já era um assunto de grande interesse, somente mais omitido por causa dos preconceitos e dos tabus que prevaleciam na época. É claro que, mesmo nos dias atuais, seja já considerado assunto que tenha uma grande aceitação, mas houve grandes modificações, tanto da sociedade, quanto na forma de admitir os fatos. Ocorreram, outros sim, novas maneiras de expressar, e tabus foram rompidos em inúmeras sociedades.

Deste modo, Eça de Queirós, como autor realista, era demasiadamente impactante, pois visava expor, de modo veemente, todos os acontecimentos do lar burguês, que era visto, à época, como puritano e sem mácula. Sendo assim, o erotismo não pode ser desconectado da ideia de confirmação do homem em sua existência, e principalmente de seus sentimentos e valores. Valores estes questionados de forma sutil e peculiar.

Queirós (2008, p. 77) diz que,

Hás de ouvir. Desde o primeiro dia que te tomei a ver, estou doido por ti, como dantes, a mesma coisa. Nunca deixei de me morrer por ti. Mas não tinha fortuna, tu

bem o sabes, e queria-te ver rica, feliz. Não te podia levar para o Brasil. Era matar-te, meu amor! Tu imaginas lá o que aquilo é! Foi por isso que te escrevi aquela carta, mas o que eu sofri, as lágrimas que chorei!

O conteúdo erótico que permeia a obra é, pois um forte embasamento para que o escritor componha todo o enredo, o erotismo é fortemente explorado detalhando a relação amorosa de Luísa e seu primo Basílio, uma história de adultério, criticando fortemente um dos principais pilares da sociedade burguesa do século XIX, o casamento.

No pensamento de Queirós (2008, p. 78), tem-se que,

[...] na sua voz havia o arrastado duma lamentação, com a moleza duma carícia. Ele então não hesitou, prendeu-a nos braços. Luísa ficou inerte, os beiços brancos, os olhos cerrados- e Basílio, pousando-lhe a mão sobre a testa, inclinou-lhe a cabeça para trás, beijou-lhe as pálpebras devagar, a face, os lábios depois muito profundamente; os beiços dela entreabriram-se, os seus joelhos dobraram-se. Mas de repente todo o seu corpo se endireitou, com um pudor indignado, afastou o rosto, exclamou aflita: - Deixa-me, Deixa-me! Viera-lhe uma força nervosa; desprendeu-se, empurrou-o; e passando as mãos abertas pela testa, pelos cabelos: - Oh meu Deus! É horrível! Murmurou. – Deixa-me! É horrível!

Essa concepção erótica procura expor falsas tradições, tendo em vista uma época nos quais os princípios moralistas eram aristocráticos. O autor realista refere-se ao proibido, o transgressor e dá ênfase aos devaneios da personagem Luísa, desmoralizando-a, pois sua conduta não condiz com a realidade contextual da época.

4 EÇA DE QUEIRÓS: A CRÍTICA DA SOCIEDADE LISBONENSE

A escola Realista iniciou-se na França em 1857, tendo como principal artista Flaubert, escritor do aclamado Romance madame Bovary. Já em Portugal, a escola começou a destacar-se em meados do século XIX, com jovens que visavam quebrar as falsas tradições ideológicas, morais e sociais, que não acompanhavam o contexto de avanço tecnológico e industrial.

Tendo como artista destaque Eça de Queirós, que intitulava o movimento realista como uma nova expressão da arte, o mesmo era discípulo declarado de Gustavo Flaubert e tinha como proposta expor questões mascaradas pela sociedade com rompimento de tudo que fora declarado como romântico.

Moisés (2008, p. 219) reitera que,

Nos anos seguintes a 1860, desencadeia-se profunda reviravolta na vida mental portuguesa: O romantismo, exausto, agonizante como estilo de vida e de arte, embora presente em muitas facetas sobre primeiro ataque por parte da nova geração [...]
[...] Coimbra que serve de trincheira para os revolucionários, com a diferença o grito rebelde parte agora da massa estudantil, alvoroçada pelas ideias vanguardas.

Dentro de um discurso ideológico vinculado a teorias deterministas e científicas, o autor realista adota para arte uma estética voltada para a ciência e a filosofia. Eça apanha-se deste momento cultural e procura desmistificar e decompor a moral vista no romantismo como a supervalorização do homem e suas mazelas. Já no realismo procurava expor os problemas sociais feitos pelo homem derrubando a homogenia burguesa, até o momento presos a

tradições arcaicas.

Bosi (2006, p.167) coloca que,

O romântico não teme as demasias do sentimento nem os riscos da ênfase patriótica; nem faceia de proposito as realidades como anacronicamente se possam a hoje inferir; é sua forma mental que esta saturada de projeções e identificações violentas, e resultando-lhe natural a mitização dos temas que escolhe. Ora, é esse complexo ideoafetivo que vai cedendo a um processo de critica na literatura dita “realista”. A um esforço, por parte do escritor antirromântico, de acercar-se impessoalmente, dos objetos, das pessoas. É uma sede de objetividade que responde aos métodos científicos cada vez mais exatos nas ultimas décadas do século.

Eça pretende denunciar os traços de uma sociedade atrasada, e para isto não lhes faltaram embasamentos que contribuíssem para expressar tais propósitos, pois o cenário lisboense descrito por ele, na fala de seu personagem Basílio e a comparação de Paris ao retardamento de Lisboa reproduzem sua indignação e o desejo revolucionário. Esboça de modo claro sua insatisfação fazendo alusão à moda ultrajada, o mau gosto gastronômico e até mesmo ao clima do País.

Queirós (2008, p. 43):

Ah! Luvas. De verão, de peau de suède, e oito botões. Luvas decentes. Vocês aqui usam umas luvitas de dois botões, a ver-se o punho, um horror! De resto, pelo que tinha visto as mulheres em Lisboa cada dia se vestiam pior! Era atroz! Não dizia por ela; até aquele vestido tinha chique, era simples, era honesto. Mas em geral era um horror. Em Paris! Que deliciosas, que frescas as toaletes daquele verão! Oh! Mas em Paris!... Tudo é superior! Por exemplo, desde que chegara ainda não pudera comer. Positivamente não podia comer! – Só em Paris se come – resumiu.

As abordagens da vida portuguesa imbuídas de formalidades, sentimentalismos, superficialidades e uma falsa interpretação da sociedade Lisboeta do século XIX intitulada pelo autor como algo já fadado ao declínio moral, foram pano de fundo e instrumento experimental do romance Queirosiano, assumindo segundo ele o dever e o compromisso de descobrir lhes a verdade objetivando inquerir à sociedade o espelho que lhes refletem, com o intuito de correção e ensinamento. Moisés (2008, p.230), a obra literária passou a ser considerado utensílio, arma de combate, de reforma e ação social (...). As atitudes a respeito da natureza humana aqui são vistas como uma degradação moral e a arte tem o dever de combatê-las.

Tendo como fundamento principal atacar os pilares romancistas, os autores realistas sistematizavam um modelo agressivo para combater o subjetivismo humano, em um discurso favorável aos seus ideais, não poupavam o comportamento humano dissecados por uma ideologia de princípios científicos e analíticos. Sendo que, o autor realista de tanto manter tais discurso acabam por também serem românticos por permitir que se instaurem em seus propósitos apenas aquilo que lhes provém. Moisés (2008, p. 231) ”afirma que: munidos desse arsenal ideológico, atacavam o Romantismo no centro de sua cidadela, sem perceber que também estava sendo romântico o seu modo, ao perseguirem utopicamente a aliança entre a Arte, a Ciência e Filosofia.”

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se atentarmos por esta composição narrativa nos dias de hoje, certamente não haveria nenhuma instância que implícita ou explicitamente causaria grandes impactos a causa moralista. Não que, ainda hoje há em nossa sociedade resquícios de um passado, hipócrita movido de preconceitos e concepções morais, mas para o mundo Pós-Moderno certamente a figura feminina representada por Luísa não seria hostilizada nem muito menos designada a um final trágico.

A feminilidade nos séculos XVIII e XIX vem imbuída de princípios dominantes de uma hegemonia masculina onde todo o discurso consiste em atribuir deveres que lhes correspondem a restrições femininas dadas por uma educação visando apenas os propósitos morais da época.

Neste contexto vimos ainda como a mulher é um ser fadado a cumprir o papel de boa esposa, procriadora e dona do lar. Uma sociedade cuja dialética repudia os comportamentos de Leopoldina fumante, amente completamente desmoralizada por possuir tais atributos. Se trouxermos Leopoldina ao século XXI certamente que o único problema agravante que lhes acometeria em relação ao vício de fumante, seria uma doença crônica nos pulmões.

A vida social cheia de tradições, como antigas monarquias determinando o destino dos súditos, onde a classe social dominante impõe seu poder aristocrático separando o que para eles seria classe dominante e/ou classe dominada, a condição social a que você pertence é o que determina qual é o seu lugar na sociedade. Certamente esta é uma das críticas que mais propiciou o Sr Eça de Queirós a traçar com grande êxito o perfil de sua personagem Juliana, subalterna, fadada aos mandos e desmandos das patroas, condicionada a receber as migalhas que lhes impõe o que proporcionou a esta personagem um reflexo de considerável amargura, de inveja e ódio.

Pode-se analisar o perfil de empregada doméstica atribuída a Juliana nos dias de hoje. Seria conferido a ela todos os direitos trabalhistas, e se estes não se cumprissem, certamente haveriam ações cabíveis para lhes fazer valer os esforços e assim constituir uma vida digna. E se ainda Juliana agisse de forma inescrupulosa em relação a algo que não lhes diz respeito, ou até mesmo se apossasse de objetos alheios, jamais teria êxito em tais chantagens baratas, que não causaria nem um dano emocional à senhora Luísa e muito menos permaneceria impune por praticar tais delitos.

Viu-se como tais conceitos arcaicos não prevalecem à medida que a cultura de um povo se constrói através de novos valores, por conceber novos ideais. A superioridade homem/mulher fica a cargo de um discurso há muito destituído de seus propósitos. As temáticas ideológicas que exprimem um dever de combate aos danos morais da sociedade, não são mais representativos, no que se referem ao mau comportamento feminino ou ao ato da luxúria. O erotismo, a inveja, a ambição, a aquisição de poder, não mais pertencem a fatores ligados a casos patológicos, ao determinismo ou até mesmo à hierarquia de finalidades desmoralizadora.

Deste modo, a Luísa, Juliana e Leopoldina, são personagens que hoje fazem com que sejam quebrados conceitos e paradigmas, e a literatura que hoje se tem é única e exclusivamente instrumento de combate a preconceitos. Os entraves sociais não dependem apenas de uma boa educação da figura feminina e todo tipo de repressão que possa de alguma forma, retratar a

imagem da mulher, de modo a condenar suas atitudes, certamente não seria tolerada.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BARBOSA, Rita de Cássia. **Carlos Drummond de Andrade**. São Paulo: Abril Cultural, 1980.
2. BATAILLE, George. **O erotismo**: Tradução de Antônio Carlos Viana. Porto Alegre: L&PM, 1987.
3. Bosi, Alfredo. **Historia concisa da literatura brasileira**. 46. ed. São Paulo; 2006.
4. CANDIDO, Antônio; ROSENFELD, anatól; PRADO, Almeida; GOMES, Paulo Emilio Sales. **A personagem de ficção**. 11. ed. São Paulo: Perspectiva Editora 2005.
5. KEHL, Maria Rita. **Deslocamento do feminino**. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2008.
6. MOISÉS, Massaud. **A Literatura Portuguesa**. – 36° ed. São Paulo: Editora Cultrix.
7. Proença filho, Dominicio. **Estilos de época na literatura**. 15. ed. são Paulo: Ática, 2008.
8. QUEIRÓS, Eça de, 1845-1900. **O primo Basílio**. São Paulo: Nobel, 2008.

Jéssica do Nascimento Ribeiro⁴
Tatiane Rosa dos Santos⁵
Tatiele Gomes Barbosa⁶

RESUMO

Este estudo se desenvolve como intuito de verificar a importância da liderança no processo de desenvolvimento organizacional, tendo como objetivo identificar o estilo de liderança predominante no Instituto Federal do Espírito Santo – Campus São Mateus. No decorrer do trabalho serão apresentados alguns aspectos que influenciam na atuação do líder, como o estudo do comportamento humano e organizacional e os principais estilos de liderança. A pesquisa caracteriza-se como sendo exploratória - descritiva logo, para a pesquisa de campo o método utilizado na coleta de dados foi aplicação de questionário de caráter qualitativo aos coordenadores do IFES – Campus São Mateus. Por fim, os resultados obtidos, indicaram o estilo de liderança predominante no referido campus, baseado nos estilos da Grade Gerencial de Blake e Mouton.

Palavras-chaves: Líder. Comportamento Organizacional. Grade gerencial.

ABSTRACT

This study aims to verify the importance of leadership in organizational development process, seeking to identify the dominant style of leadership in the Federal Institute of Espírito Santo (IFES), in the town of São Mateus. The study presents some aspects that influence the performance of the leader, such as the study of human and organizational behavior, and the major leadership styles. The research is characterized as exploratory-descriptive. For the field research, the method used for data collection was a qualitative questionnaire answered by the IFES coordinators. In the end, the results indicated that the dominant style of leadership in the São Mateus campus is based on the BlakeMouton Managerial Grid.

Keywords: Leader. Organizational Behavior. Managerial Grid.

⁴Graduada do Curso de Administração da Faculdade Norte Capixaba de São Mateus-ES. Residente e domiciliado em São Mateus-ES. CEP 29941-532. Telefone: (027) 9.9901-8240 – E-mail: jhessyk-1990@hotmail.com

⁵Graduada Curso de Administração da Faculdade Norte Capixaba de São Mateus-ES. Residente e domiciliado em São Mateus-ES. CEP 29942-100. Telefone: (027) 9.9961-9182 – E-mail: tativfs@hotmail.com.

⁶Graduada do Curso de Administração da Faculdade Norte Capixaba de São Mateus-ES. Residente e domiciliado em São Mateus-ES. CEP 29942-360. Telefone: (027) 9.9718-6156 – E-mail: tatielegomesbarbosa@hotmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo do tempo, o mercado vem se desenvolvendo, provocando mudanças constantes relacionadas à globalização, aos avanços tecnológicos, ao aumento da concorrência, entre outros fatores que influenciam no comportamento e desempenho das organizações. Estas sequentes mudanças podem ser sentidas na atualidade ao observar que as organizações vêm disputando por melhores lugares no mercado, buscando sempre se adaptar ao novo que lhe é proposto, para garantir sua sobrevivência, afinal a demanda está sempre se atualizando e se tornando mais exigente, sendo necessário que as organizações estejam atentas no que se refere ao seu aprimoramento no mercado.

Quando uma organização se insere no mercado, não é apenas um processo de inserção, mas também de permanência entre os outros, porquanto as mudanças não param e ao acompanhá-la não ficará ultrapassada mediante a atualidade. Desta forma toda a organização tem uma tendência a se desenvolver em todos os aspectos, para isso é necessário o empenho de todos os membros que a compõe, tendo em vista que o líder pode contribuir muito neste processo, direcionando as pessoas para os objetivos que se refere ao desenvolvimento da organização.

Neste processo de desenvolvimento, as pessoas contribuem de forma significativa no alcance desses objetivos, por isso que a presença de um líder no direcionamento dessas pessoas é indispensável, pois é o líder o grande inspirador e motivador na união dos colaboradores em busca do mesmo objetivo.

O estudo buscou enfatizar a importância da liderança no desenvolvimento organizacional, por meio de sua influência no desempenho dos colaboradores. Partindo do ponto que as pessoas são as grandes participantes no processo de crescimento e desenvolvimento das organizações, o líder tem destaque na liderança da equipe. Para isso é necessário ter conhecimento do comportamento humano, conseqüentemente tendo visão do comportamento organizacional, para que possa então influenciar neste comportamento, de forma a contribuir para a construção de uma cultura adaptável, que interfere diretamente no desenvolvimento organizacional.

A pesquisa em questão possui como objetivo geral o de identificar o estilo de liderança predominante nos coordenadores do Instituto Federal do Espírito Santo- Campus São Mateus.

E como objetivo específico pretende: Contribuir com os estudos e pesquisas inerentes à liderança; Elaborar uma pesquisa que busca verificar a influência dos estilos de liderança para a organização.

Para o desenvolvimento do trabalho utilizou-se de pesquisa exploratória - descritiva, pois envolveu uma busca de informações bibliográficas sobre o estudo, sendo estas de fontes secundárias, para relatar a influência do líder no gerenciamento de sua equipe. Conforme Reis (2008, p. 55) “a pesquisa exploratória é o primeiro passo de qualquer pesquisa, que acontece quando o tema escolhido é pouco explorado e o pesquisador precisa incorporar características inéditas e buscar novas abordagens”.

De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2010, p. 102) “os estudos descritivos buscam especificar as propriedades, as características e os perfis de pessoas, grupos, comunidades, processos, objetos ou qualquer outro fenômeno que se submeta a uma análise”.

Realizou-se uma pesquisa de campo no Instituto Federal do Espírito Santo - Campus São Mateus, com os gestores, por meio de questionário formado de perguntas fechadas e de natureza qualitativa, baseado no modelo da Grade Gerencial de Blake e Mouton, para verificar o estilo de liderança predominante no campus.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 COMPORTAMENTO HUMANO

Entender o comportamento humano dentro da organização não é tarefa fácil, uma vez que deve ser analisado o indivíduo juntamente com o meio ambiente em que está inserido, pois o mesmo se comporta conforme vê as coisas ao seu redor. Para Maximiano (2006, p. 251), “Qualquer ação ou manifestação observável das competências e características individuais, como falar, pensar, escrever, decidir ou não fazer nada, é exemplo de comportamento”.

Há uma interação entre as pessoas e o meio ambiente no qual estão inseridas, as variáveis deste ambiente pode interferir tanto positivamente, como negativamente no comportamento dos indivíduos. De acordo com Chiavenato (2004, p. 324) "comportamento é a maneira pela qual um indivíduo ou uma organização age ou reage em suas interações com o seu meio ambiente e em resposta aos estímulos que dele recebe".

É importante compreender o comportamento humano, pois na gestão não basta ter somente a presença de habilidades técnicas, mas também é preciso ter habilidades humanas, uma vez que as pessoas são muito relevantes para as organizações no seu desempenho e desenvolvimento, porquanto todos devem estar caminhando para a mesma direção. Segundo Maximiano (2006, p. 208) “o desempenho das organizações dependem também do comportamento das pessoas, e não apenas da eficiência dos sistemas técnicos”.

Por isso que se dá a importância de estudar as variáveis que influenciam diretamente no comportamento do indivíduo e conseqüentemente no desempenho da organização. Segundo Chiavenato (2002, p. 79). O comportamento humano no ambiente organizacional é complexo, depende de:

Fatores internos: decorrentes de características como personalidade, capacidade de aprendizagem, motivação, percepção do ambiente interno e externo, atitudes, emoções, valores etc. Fatores externos: decorrentes de características do ambiente organizacional, como sistemas de recompensas e punições, fatores sociais, políticas, coesão grupal existente etc.

Os fatores internos referem-se diretamente as características que o indivíduo traz consigo, influenciando em seu comportamento dentro da organização, no entanto, os fatores externos referem-se aos fatores do ambiente organizacional que também influenciam no comportamento dos colaboradores. Esses fatores devem ser bem compreendidos pelo gestor, para que ele tenha conhecimento do todo e saiba como pode interferir de forma positiva no comportamento de seus colaboradores.

Quando se trata de comportamento individual, não tem como não falar da motivação, pois as pessoas precisam estar motivadas em seu ambiente, para que os objetivos propostos a elas venham ser alcançados com mais êxito. Na visão de Maximiano (2006, p.252) “o comportamento é sempre motivado por alguma causa interna ao próprio indivíduo (motivos

internos) ou alguma causa externa do ambiente (motivos externos)”. Portanto, há uma necessidade de entender o que motiva tal indivíduo para que ele atinja os objetivos organizacionais.

É necessário que as pessoas tenham suas necessidades humanas satisfeitas, para que possam sentir-se valorizadas pela organização. Segundo Maslow (apud CHIAVENATO, 2003) as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, em uma hierarquia de fases, onde cada fase precisa ser concluída com satisfação, para que o indivíduo possa ir para a próxima fase.

- Necessidades fisiológicas: representaM o nível mais baixo das necessidades humanas, porém ela é muito importante. Este nível refere-se às necessidades básicas à sobrevivência e preservação da espécie que são necessidades de alimentação, de sono e repouso, de abrigo, de desejo sexual etc. Todo o indivíduo já nasce com elas, desta forma se estas não tiverem satisfeitas acabam dominando como motivadora a condução do comportamento humano.
- Necessidades de segurança: representa o segundo nível das necessidades humanas, sendo elas necessidades de segurança, estabilidade, busca de proteção contra ameaça ou privação e fuga do perigo. Quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas, surgem então essas necessidades. Elas são muito relevantes no comportamento humano, porquanto há uma relação de dependência dos colaboradores e a organização, pelo fato que as ações administrativas podem causar incertezas para o colaborador com relação a sua permanência no trabalho e ameaças à estabilidade.
- Necessidades sociais: surgem logo após das necessidades anteriores já satisfeitas refere-se às necessidades de associação, de participação, de aceitação por parte do grupo, de troca de amizade, de afeto e de amor. Elas não estando satisfeitas, faz com que o indivíduo se torne resistente, contrário e hostil com as pessoas ao seu redor, conduzindo as pessoas ao isolamento e solidão, pois a troca de afeto motiva e conduz o comportamento humano.
- Necessidades de estima: refereM-se ao modo como a pessoa se vê e se avalia, envolvendo a autoconfiança, a autoapreciação, aprovação social, autoestima, prestígio e status. Estando satisfeitas estas necessidades, obtém sentimentos de força, valor, prestígio, poder, autoconfiança, capacidade e utilidade. Mas se elas não forem satisfeitas conduz a produção de sentimentos de fraqueza, inferioridade, dependência, desamparo e desânimo.
- Necessidade de autorrealização: essas necessidades sendo mais elevadas constituem o topo da pirâmide. Referem-se à realização e autodesenvolvimento contínuo do indivíduo. É caracterizada pela impulsiva vontade que a pessoa tem em se tornar mais do que é e de ser tudo o que pode ser.

Para influenciar o comportamento humano por meio da motivação, é de extrema importância que tenha conhecimento das necessidades humanas, pois é a partir de uma necessidade que se pode motivar. Na concepção de Herzberg (apud UHLMANN, 1997, p. 53) a determinação do comportamento humano é baseada em dois fatores:

Fatores higiênicos: relacionados com o meio ambiente onde as pessoas atuam. São fatores determinados pelas organizações, fora do controle das pessoas e, portanto, de responsabilidades das empresas. Por fatores higiênicos entende-se aspectos como salário, benefícios sociais, tipo de chefia, condições físicas do ambiente, a política da empresa e os relacionamentos interpessoais. [...] Entende Herzberg que esses

fatores não motivam as pessoas, são simplesmente necessários, e imprescindíveis, pois a sua não satisfação trará consequências negativas. Fatores motivacionais ou intrínsecos: são os relacionados com o conteúdo do cargo, a natureza das tarefas inerentes a ele. Podem comparativamente ser relacionados com as necessidades de estima e autorrealização de Maslow, estão, portanto ligados diretamente ao reconhecimento profissional, autonomia, autocontrole e autorrealização do indivíduo.

A compreensão tanto do que influencia o comportamento humano, como da satisfação das necessidades humanas são fundamentais para manter cada membro envolvido de fato nos objetivos almejados pela organização. Uma vez que também é necessário que a organização se importe com os objetivos individuais dos membros da equipe, pois estes prezam por satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais com a organização.

2.2 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Entendendo o comportamento humano, pode-se ter uma visão do comportamento organizacional, para que a partir deste ponto tenha-se conhecimento de como pode influenciar a equipe dentro da organização. Conforme Chiavenato (2003), o comportamento organizacional pode ser entendido a partir do estudo do comportamento dinâmico dos indivíduos e grupos dentro da organização, pois os objetivos propostos por esta, só podem ser alcançados se houver por parte das pessoas que a compõe, a junção de esforços no intuito de alcançar algo, que sozinha não conseguiriam.

Estudar e compreender o comportamento organizacional, é importante quando se trata de moldá-lo, e isso somente pode ser feito por meio do conhecimento do comportamento das pessoas. Na visão de Davis e Newstrom (1992, p. 5):

O comportamento organizacional é o estudo e a aplicação do conhecimento sobre como pessoas agem dentro das organizações. É uma ferramenta humana para o benefício do homem. Ele se aplica amplamente aos comportamentos das pessoas em todos os tipos de organizações, tais como negócios, governo, escolas e organizações de serviços.

Desta forma, deve ser dada atenção para este estudo, porquanto se refere à busca de entender as razões que implicam no comportamento dos colaboradores, tanto de forma individual ou em grupo, então a partir do conhecimento destas razões, obter a capacidade de analisar e explicar suas atitudes e ações, podendo assim ser interferida com modificações para um relacionamento melhor dentro da organização.

De acordo com Chiavenato (2003), assim como a organização tem expectativas referentes aos seus colaboradores, com relação à execução de suas atividades, talentos e potencial de desenvolvimento, os colaboradores também têm suas expectativas quanto à organização, pois a partir do momento que as pessoas começam a fazer parte da organização, elas esperam ter satisfação de suas necessidades pessoais, tendo, portanto, uma interação entre a organização e as pessoas.

O comportamento organizacional poderá ser mais entendido, a partir do estudo de quatro fatores que a compõe. Segundo Davis e Newstrom (1992) são eles:

- Pessoas – constitui o sistema social interno dentro das organizações, constituídas de indivíduos e grupos, estes podendo ser tanto grandes quanto pequenos. Dentro da organização vivem, pensam, sentem e trabalham para o alcance dos seus objetivos.
- Estrutura – são relacionamentos formais entre as pessoas dentro das organizações, sendo necessário para a realização das atividades, na qual os indivíduos estarão estruturados em diferentes cargos, para que haja uma efetiva coordenação do trabalho.
- Tecnologia – refere-se aos recursos que são utilizados pelas pessoas no trabalho e no desempenho de suas tarefas. Pois não há muito que realizar com as mãos vazias, desta forma tem-se muita influência nos relacionamentos dos membros que constitui a organização.
- Ambiente – é o ambiente externo na qual a organização faz parte, constituído de muitos elementos, como governo, família e outras organizações, interferindo nas atitudes das pessoas, afetando também as condições de trabalho no ambiente organizacional.

A organização depende de pessoas para funcionar, sendo estas conhecidas como capital humano. Contudo, os colaboradores devem ser direcionados ao objetivo, tendo a necessidade de alguém para direcioná-los. Nesta direção é importante atentar-se como os membros agem e se comportam, para que o comportamento organizacional possa se modelado.

2.3 DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

A organização sempre está em constante desenvolvimento, porquanto, na realidade para sobreviver no mercado precisa estar sempre adaptado ao ambiente mutante em que está inserido, buscando desenvolver todos os seus recursos, principalmente os recursos humanos que são os que contribuem com maior parcela neste desenvolvimento.

Para Chiavenato (2003), a organização possui uma natural tendência de desenvolver-se e crescer, no que se refere a fatores relacionados à própria organização, como estrutura, comportamento e fatores relacionados ao ambiente, tal como demandas e influências. Sendo que o desenvolvimento acontece de forma lenta e gradativa, conduzindo para a realização de suas potencialidades.

Portanto no processo de desenvolvimento organizacional, a mudança está muito inserida neste contexto, aonde o ambiente a todo o tempo vem sendo modificado pelas constantes mudanças, portanto esta deve ser olhada de forma positiva. De acordo com Bennis (1969, p. 2), o desenvolvimento organizacional pode ser definido como:

Uma resposta à mudança, uma complexa estratégia educacional que tem por finalidade mudar as crenças, as atitudes, os valores e a estrutura de organizações, de modo que elas possam melhor se adaptar aos novos mercados, tecnologias e desafios e ao próprio ritmo vertiginoso de mudança.

As mudanças só ocorrem se houver um trabalho em conjunto, onde todos sejam receptivos ao novo. Na visão de Chiavenato (2003), a organização é um sistema social, onde tanto pessoas quanto a organização tem seus objetivos e para que estes sejam alcançados é necessário que se

tenha interação entre as metas dos colaboradores e os objetivos da organização, para que os indivíduos alcancem satisfação e sintam-se realizados em seu trabalho.

Desenvolvimento Organizacional é um processo estratégico de mudança planejada, portanto, de longo prazo, que objetiva alavancar a organização a estágios cada vez mais avançados, ao mesmo tempo em que integra metas individuais, grupais e empresariais (MARRAS, 2000, p. 299).

Conforme Chiavenato (2003), o Desenvolvimento Organizacional pode ser conceituado como o ato de mudar as pessoas, sua natureza e relações de trabalho de modo planejado, tendo maior ênfase na mudança da cultura organizacional. O agente de mudança é muito importante, pois são as pessoas que estimulam, orientam e coordenam o grupo dentro da organização para as mudanças necessárias, no intuito de promover o desenvolvimento da organização, portanto este persegue não somente a mudança de pessoas, mas também a mudança da cultura, atuando sobre o comportamento individual e grupal, para que se possa mudar o comportamento organizacional.

2.3.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura de uma organização está relacionada à convivência dos membros que a compõem, desta forma entender a cultura é extremamente relevante para o desenvolvimento das organizações. Analisar a cultura, colocando em questão os conhecimentos, experiências e valores são muito importantes, pois estes estão em constantes mudanças e são repassados ao longo do tempo aos novos membros da organização.

Segundo Chiavenato (2003), a cultura organizacional é caracterizada pelo conjunto de hábitos, valores, crenças e tradições, dentre interações e relacionamentos sociais, estes correspondem à maneira costumeira de pensar e agir representando as normas informais, e que são compartilhadas pelos membros da organização.

O comportamento dos membros da organização é orientado não apenas por normas formais, mas também por normas que são construídas entre si por meio de experiências que deram certo e por serem boas adotam e compartilham como padrão. De acordo com Schein (apud MAXIMIANO, 2006, p. 440), a cultura organizacional pode ser definida como:

Um conjunto de premissas que um grupo aprendeu a aceitar, como resultado da solução de problemas de adaptação ao ambiente e de integração interna. Essas premissas funcionam suficientemente bem para serem consideradas válidas e podem ser ensinadas a novos integrantes como sendo a forma correta de perceber, pensar e sentir-se em relação a esses problemas de adaptação externa e integração interna.

Chiavenato (2009) afirma que para se conhecer uma organização, deve-se conhecer primeiramente sua cultura, que são estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas partilhadas por todos os membros da organização. Robbins (2005) define cultura organizacional como valores compartilhados pelos colaboradores de uma organização que os diferenciam das demais.

É necessário analisar cuidadosamente a cultura de uma organização, pois há componentes que são fáceis de observar, em contrapartida existem outros que precisam de uma observação profunda, por exemplo, os componentes da cultura organizacional que são artefatos, tecnologia, símbolos e valores. Conforme Maximiano (2006, p. 441), podem ser definidos da seguinte forma:

Artefatos: os componentes mais visíveis de uma cultura organizacional são seus artefatos. Os artefatos compreendem a arquitetura, os veículos, as roupas, os produtos que as pessoas usam.

Tecnologia: As organizações transformam o conhecimento e a experiência em recursos, produtos e serviços, desde a fabricação de pães até a exploração do código genético humano.

Símbolos: compreendem comportamentos e objetos que carregam e transmitem mensagens e significados dentro de uma cultura organizacional. São elementos como cerimônias, rituais, imagens, hábitos e linguagem.

Valores: estão no íntimo da cultura organizacional. Os valores compreendem crenças, preconceitos, ideologia e todos os tipos de atitudes e julgamentos compartilhados pelos integrantes da organização, a respeito de qualquer elemento interno ou externo.

De acordo com Chiavenato (2003), existem culturas conservadoras que não mudam ao longo do tempo e culturas flexíveis, que buscam se adaptar com as mudanças ocorridas no ambiente, contudo é importante que as organizações optem por terem culturas adaptativas e flexíveis, para que se possa alcançar eficiência e eficácia de seus colaboradores e consigam acompanhar as transformações e mudanças do cenário atual, para que haja um gerenciamento de mudanças com mais clareza.

2.4 LIDERANÇA

Tendo em vista os objetivos da organização, a liderança assume papel importante na busca desses interesses, pois a organização é formada de pessoas, onde o ato de liderar se torna fundamental, para que as pessoas sejam direcionadas pelo caminho que leva ao alcance dos objetivos. Para Chiavenato (2003), dentro de qualquer organização humana é importante que seja exercida a liderança em todas as funções administrativas, tendo conhecimento da natureza humana e sabendo conduzi-las.

A maneira como o líder se comporta exerce influência no desempenho dos membros da organização, sendo ele o espelho de seus liderados. Conforme Robbins (2005, p. 258) “liderança é a capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas”. Para tanto, é preciso ter um conhecimento das necessidades humanas, interesses e comportamento dos indivíduos, bem como liderar sua equipe, fazendo com que eles trabalhem em sintonia, contribuindo para o crescimento e desenvolvimento da organização.

Liderança é o processo em que uma pessoa é capaz, por suas características individuais, de aprender as necessidades dos profissionais da organização, bem como de exprimi-los de forma válida e eficiente, obtendo o engajamento e a participação de todos no desenvolvimento e na implementação dos trabalhos necessários ao alcance das metas e objetivos da organização. (OLIVEIRA, 2010, p. 143).

Pode-se perceber que a atuação do líder é muito importante no direcionamento dos colaboradores dentro da organização, fazendo-os se sentir mais inspirados a realizar metas e objetivos. Entretanto, esta liderança não tem atuação somente de pessoas em um cargo alto, mas também de pessoas abaixo deste nível. Segundo Robbins (2005, p. 258):

A origem dessa influência pode ser formal, como a que é conferida por um alto cargo na organização. Como essas posições subentendem certo grau de autoridade, uma pessoa pode assumir um papel de liderança apenas em função do cargo que ocupa.

Nem todos os líderes são administradores e nem todos executivos são líderes. O fato de a organização conferir a seus executivos alguns direitos formais não lhe assegura a capacidade de liderança eficaz.

Segundo Stoner e Freeman (1999), quanto à relação da natureza da liderança, é importante ressaltar que apesar dela ser relevante para a gerência e ser estreitamente relacionada a ela, não se pode dizer que liderança e gerência são a mesma coisa, pois uma pessoa pode ser um gerente eficaz no conhecimento técnico, mas não ter habilidades de influência de líder, podendo acontecer ao contrário, sendo um gerente eficaz quanto às habilidades humanas como inspiração e entusiasmo, porém não ter habilidades gerenciais. Desta forma, devido ao ambiente constante juntamente com os seus desafios apresentados, atualmente várias organizações buscam por profissionais da gerência que possuam habilidades de liderança, para que haja melhor desempenho dos membros da organização.

De acordo com Robbins (2005), a liderança tem em vista o enfrentamento de mudanças, sendo responsável por estabelecer direção por meio de um desenvolvimento de visão do futuro, em seguida engajar as pessoas, comunicando e inspirando elas a superar obstáculos. Ela tem destaque no gerenciamento de mudanças, uma vez que é necessário que todos estejam envolvidos de fato neste processo, tendo em vista que o líder é quem promove esta mudança na mente das pessoas, para que aconteça na prática.

O papel principal que precisa ser desempenhado pelo líder, é estudar e conduzir o comportamento dos colaboradores, para que eles contribuam no desenvolvimento da organização, de maneira empolgante e realizados, se sentindo envolvidos nesta missão. Para Maximiano (2006, p. 277) “Liderança é o processo de conduzir as ações ou influenciar o comportamento e a mentalidade de outras pessoas”.

Dentro de uma organização o desempenho da equipe depende do papel do líder, pois é ele quem orienta os membros do grupo para as metas e objetivos. Sem ele cada indivíduo tomaria uma direção diferente, porém para um bom desenvolvimento da organização todos devem estar alinhados quanto aos objetivos propostos. Segundo Robbins (2005, p. 270):

A liderança tem papel crucial para a compreensão do comportamento do grupo, pois é o líder quem, geralmente, oferece a direção para o alcance dos objetivos. Portanto, uma capacidade de previsão mais acurada pode ser valiosa para a melhora do desempenho do grupo.

Devido tantas mudanças ocorrendo no mercado, por consequência, tem-se intensificado as concorrências. As organizações precisam se desenvolver cada vez mais para promover sua sobrevivência, portanto, na medida em que isso ocorre a atuação do líder tem ganhado atenção na organização.

2.4.1 COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA

Há uma preocupação desde tempos passados com relação ao comportamento do líder em diversas situações, porque cada situação exige do líder certas habilidades. Porém, elas podem ser desenvolvidas ao longo do tempo, até mesmo por meio de experiências no trabalho.

Segundo Davis e Newstrom (1992), com o passar do tempo a ênfase passou dos traços para a percepção de comportamentos de liderança, portanto o sucesso deste, não está relacionado aos

traços pessoais, mas à junção de comportamentos, habilidades e ações, isso é muito interessante, pois tais comportamentos podem ser aprendidos e modificados.

Ainda de acordo com Davis e Newstrom (1992, p. 150), os três diferentes tipos de habilidades que os líderes utilizam são:

Habilidade técnica: refere-se ao conhecimento das pessoas e à habilidade em qualquer tipo de processo ou técnica. Exemplos disto são as habilidades aprendidas pelos contadores, engenheiros, operadores de processamento de texto e ferramenteiros.

Habilidade humana: é a habilidade de trabalhar efetivamente com pessoas e desenvolver equipes de trabalho. Nenhum líder em qualquer nível organizacional pode escapar dos requisitos de habilidade humana eficaz.

Habilidade conceitual: é a habilidade de pensar em termos de modelos, estruturas e amplas interligações, tais como os planos de longo prazo. Essa habilidade assume importância crescente nos cargos gerenciais de níveis mais altos.

Essas habilidades são importantes em qualquer cargo ou função de liderança, porém as combinações e medidas de cada uma variam conforme o aumento de responsabilidades impostas ao líder, desta forma há uma valorização das habilidades humanas e conceituais.

Conforme Robbins (2005), as pesquisas realizadas por SurveyResearch Center da Universidade de Michigan, contribuíram para identificar as duas dimensões do comportamento de liderança, uma orientada para pessoas ao demonstrar preocupação aos interesses e necessidades dos funcionários, compreendendo as diferenças; outra voltada para produção, que por sua vez, enfatiza os fatores técnicos relacionados à execução das tarefas e cumprimento de metas.

No entanto, de acordo Stoner e Freeman (1999), são extremamente importantes enfatizar que para uma liderança eficaz não há traços ou estilo de comportamento padrão, pois na verdade ela depende da análise das variáveis da situação, como cultura organizacional e estrutura da tarefa, portanto a liderança é situacional, seu estilo varia conforme a maturidade relacionada ao desejo de realização, grau de aceitação de responsabilidades, experiência e capacidade referente à tarefa dos colaboradores.

Na visão de Robbins (2005), pode-se destacar como elemento fundamental da liderança a confiança, que expressa total entrega por parte do liderados nas tarefas que são designadas para o alcance de objetivos, pois acreditam em seu líder, que não terão seus interesses e direitos prejudicados, e outro diferencial é a inteligência emocional, que trata do indivíduo saber lidar com as suas emoções e com as dos outros, pois as habilidades técnicas são necessárias, mas não é o suficiente na atuação de um líder, pois as habilidades humanas têm sido relevantes no desempenho dos colaboradores.

Para Robbins (2005, p. 287), a inteligência emocional é composta de cinco elementos-chave:

Autoconsciência: demonstrada através da autoconfiança, da auto-avaliação realista e de um senso de humor voltado para a autocrítica.

Autogerenciamento: demonstrada através da integridade e confiabilidade, da capacidade de lidar bem com a ambiguidade e da abertura para mudanças.

Automotivação: demonstrada através da forte orientação para a conquista, do otimismo e de um alto comprometimento organizacional.

Empatia: demonstrada através da habilidade de gerar e reter talentos, da sensibilidade multicultural e de serviços voltados aos clientes e consumidores.

Habilidades sociais: demonstradas através da capacidade de liderar esforços para a mudança, da capacidade de persuasão e da competência na construção e liderança de equipes.

Com relação à atuação do líder, é importante entender que esta é situacional, sendo assim o seu comportamento será modelado de acordo com a análise das variáveis da situação. É necessário entender as habilidades utilizadas pelo líder de forma individual e principalmente a combinação delas, pois cada uma dessas habilidades contribui no desempenho do líder.

2.4.2 ESTILO DE LIDERANÇA

O estilo de um líder é bem diversificado, pois pode ser caracterizado por um conjunto de ações relacionado ao jeito como ele conduz sua equipe e como esta percebe as características da liderança.

Segundo Chiavenato (2003, p.124), a teoria refere-se a três tipos de liderança:

Liderança autocrática: o líder centraliza as decisões e impõem suas ordens ao grupo. O comportamento dos grupos mostrou forte tensão, frustração e agressividade, de um lado, e, de outro, nenhuma espontaneidade, nem iniciativa, nem formação de grupo de amizade. Embora aparentemente gostassem das tarefas, não demonstraram satisfação em relação à situação. O trabalho somente se desenvolvia com a presença física do líder. Quando ele se ausentava, as atividades paravam e os grupos expandiam seus sentimentos reprimidos, chegando à explosão de indisciplina e agressividade.

Liderança liberal: o líder delega totalmente as decisões ao grupo e deixa-o completamente à vontade e sem controle algum. Embora atividades dos grupos fossem intensas, a produção foi medíocre. As tarefas se desenvolviam ao acaso, com muitas oscilações, perdendo-se tempo com muitas discussões por motivos pessoais e não relacionadas com trabalho. Notou-se forte individualismo agressivo e pouco respeito ao líder.

Liderança democrática: o líder conduz e orienta o grupo e incentiva a participação democrática das pessoas. Houve formação de grupos de amizade e relacionamentos cordiais entre os membros. Líder e subordinados desenvolveram comunicações espontâneas, francas e cordiais. O trabalho mostrou um ritmo suave e seguro, sem alterações, mesmo quando o líder se ausentava. Houve um nítido sentido de responsabilidade e comprometimento pessoal além de uma impressionante integração grupal dentro de um clima de satisfação.

Estes estilos de liderança estão intimamente relacionados à maneira como os líderes se comportam mediante seus liderados e ao modo como exercem sua liderança. A utilização destes estilos depende da situação vivida pelo líder no momento, as pessoas e a tarefa a ser desempenhada são variáveis que também interferem no comportamento do líder.

Conforme Maximiano (2006), dentre os estilos de liderança, tem-se a liderança bidimensional que tem ênfase orientada para pessoas e tarefa, podendo fazer a combinação ou enfatizar simultaneamente esses dois estilos em seu comportamento. Desta forma a eficácia do líder depende de sua influência na satisfação dos colaboradores e no desempenho da tarefa. Para explicar esta visão bidimensional, os pesquisadores Blake e Mouton, desenvolveram o modelo da grade gerencial, podendo ser observada que a combinação dos dois estilos se resulta em cinco possibilidades de atuação do líder:

- Líder-tarefa (9,1) – Tem orientação para a produção;

- Líder-pessoas (1,9) – Tem orientação para as pessoas;
- Líder-negligente (1,1) – Não tem preocupação com tarefas nem pessoas;
- Líder-equipe (9,9) – Tem orientação simultaneamente para tarefas e pessoas;
- Líder “meio-termo” (5,5) – Tem preocupação medianamente com resultados e pessoas.

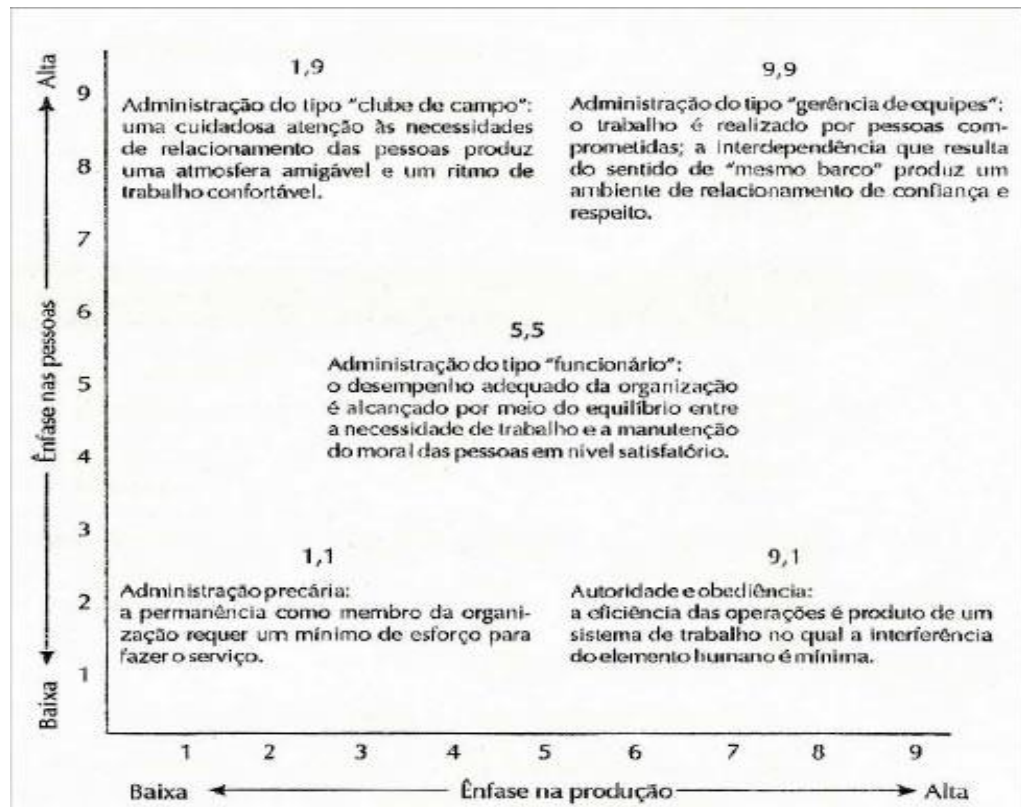


Figura 1 – Grade Gerencial de Blake e Mouton
Fonte: Maximiniano, 2006.

Segundo Blake e Mouton (apud. Maximiano), o estilo ideal é o que mais se aproximar da combinação “9-9”, ou seja, quanto mais se aproximar do comportamento do líder-equipe.

Mesmo que na postura do líder frente a sua equipe há predominância de um estilo de liderança, isso não impede do mesmo mesclar os estilos de acordo com a necessidade e peculiaridade de cada situação, uma vez que existem algumas variáveis que influenciam no comportamento do líder.

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

3.1 DESCRIÇÕES DO OBJETO DE ESTUDO: INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO – CAMPUS SÃO MATEUS

O Instituto Federal do Espírito Santo (IFES), Campus São Mateus, iniciou suas atividades como Unidade de Ensino de São Mateus, no dia 14 de agosto de 2006. Atualmente localizada com sede à Rodovia BR 101 Norte - Km 58, bairro Litorâneo, sendo o diretor geral do

campus o Sr. Mário César dos Santos Júnior, nomeado pela Portaria nº 286, de 1º de Março de 2013.

O IFES é representado por 16 coordenadores, atendendo aos seguintes cursos: Curso Técnico em Mecânica, Curso Técnico em Eletrotécnica, Curso Técnico em Mecânica Integrado ao Ensino Médio, Curso Técnico em Eletrotécnica Integrado ao Ensino Médio e Curso Superior de Engenharia Mecânica.

3.2 APRESENTAÇÕES DOS DADOS

No desenvolvimento do trabalho foi feita uma pesquisa de campo, com 13 coordenadores do Instituto Federal do Espírito Santo, Campus São Mateus, no período de 24/10/2014 a 31/10/2014.

Para a coleta de dados, foi aplicado um questionário com afirmativas fechadas de caráter qualitativo, baseado no modelo da grade gerencial de Blake e Mouton. Para cada afirmativa obteve-se uma nota de 0 a 4, onde 0 = nunca, 1 = raramente, 2 = às vezes, 3 = muitas vezes e 4 = sempre ou quase sempre. Esta escala expressa o grau de concordância para cada afirmativa, no intuito de verificar, na visão dos coordenadores, o estilo de liderança predominante no campus.

TABELA 1 - USO DE AUTORIDADE COM OS COLABORADORES PARA QUE AS METAS DO SETOR SEJAM MELHOR ATINGIDAS

Chave	Nº de Coordenadores	%
0	2	15,39%
1	6	46,15%
2	1	7,69%
3	4	30,77%
4	0	0,00%
TOTAL	13	100,00%

Com relação a tabela 1, que se refere ao uso de autoridade com os colaboradores para que as metas do setor sejam melhor atingidas, verifica-se que 46,15% representando a maior parte responderam que usam raramente de autoridade.

TABELA 2 – PLANEJAMENTO COMPARTILHADO COM A EQUIPE PARA TOMADA DE DECISÃO

Chave	Nº de Coordenadores	%
0	0	0,00%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	3	23,08%
4	9	69,23%
TOTAL	13	100,00%

Entretanto, na tabela 2 relacionado ao compartilhamento do planejamento com a equipe para tomada de decisão, 69,23% representando a maior parte responderam que sempre ou quase.

TABELA 3 – RECONHECIMENTO QUE A LIDERANÇA TEM CRIADO ESPÍRITO DE EQUIPE NO SETOR DE TRABALHO

Chave	Nº de Coordenadores	%
0	0	0,00%
1	0	0,00%
2	1	7,69%
3	9	69,23%
4	3	23,08%
TOTAL	13	100,00%

Com relação à tabela 3, do total de coordenadores, nota-se que 69,23% representando a maioria, responderam que muitas vezes reconhecem que a liderança tem criado um espírito de equipe no setor de trabalho.

TABELA 4 – INCENTIVO AO USO DE PROCEDIMENTOS UNIFORMES PARA REALIZAÇÃO DE TAREFAS

Chave	Nº de Coordenadores	%
0	0	0,00%
1	0	0,00%
2	3	23,08%
3	4	30,77%
4	6	46,15%
TOTAL	13	100,00%

Todavia, na tabela 4, representando quase a metade do total, observa-se que 46,15% responderam que sempre ou quase sempre incentivam o uso de procedimentos uniformes para realização das tarefas.

TABELA 5 – RESPEITO AOS SENTIMENTOS E OPINIÕES DOS OUTROS

Chave	Nº de Coordenadores	%
0	0	0,00%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	7,69%
4	12	92,31%
TOTAL	13	100,00%

Na tabela 5, 92,31% representando a maioria, responderam que sempre ou quase sempre respeitam os sentimentos e as opiniões da equipe.

TABELA 6 – INCENTIVO AO GRUPO A PRODUZIR CADA VEZ MAIS

Chave	Nº de Coordenadores	%
0	0	0,00%
1	0	0,00%
2	2	15,39%
3	5	38,46%
4	6	46,15%
TOTAL	13	100,00%

Porém, na tabela 6, verifica-se que 46,15% responderam que sempre ou quase sempre incentivam o grupo a produzir cada vez mais.

3.3 ANÁLISES DOS DADOS

Com base na análise dos questionários aplicados aos coordenadores, pode-se identificar que o estilo de liderança predominante no campus São Mateus é o MEIO TERMO, sendo este, um dos estilos da Grade Gerencial. Tendo em vista que ao fazer uma análise individual dos questionários, verificou-se que do quantitativo de coordenadores, 7,69% tem ênfase nas pessoas, 7,69% tem ênfase simultaneamente para tarefas e pessoas, e 84,62% tem preocupação medianamente para tarefas e pessoas.

Para verificar o estilo de liderança de cada coordenador, foram seguidas as seguintes etapas: primeiro foi calculado o valor de cada chave que vai de 0 a 4, proporcional a 9, isso no intuito de lançar os valores alcançados na grade para examinar o estilo de liderança. Por conseguinte, classificaram-se as afirmativas relacionadas às tarefas, das relacionadas às pessoas, substituindo o número da chave pelo número proporcional encontrado, logo foram somados os valores de cada classificação e tirado uma média aritmética, tendo no final dois valores que foram lançados na Grade Gerencial, identificando os estilos de liderança de acordo com o grau de proximidade de cada um, conforme o gráfico abaixo:

ALTO	1,9	2,4	3,9	4,9	5,9	6,9	7,9	8,9	9,9	
	1,8	2,8	3,8	4,8	5,8	6,8	7,8	8,8	9,8	
VOLTADO ÀS PESSOAS	1,7	2,7	3,7	4,7	5,7	6,7	7,7	8,7	9,7	
	1,6	2,6	3,6	4,6	5,6	6,6	7,6	8,6	9,6	
	1,5	2,5	3,5	4,5	5,5	6,5	7,5	8,5	9,5	
	1,4	2,4	3,4	4,4	5,4	6,4	7,4	8,4	9,4	
BAIXO	1,3	2,3	3,3	4,3	5,3	6,3	7,3	8,3	9,3	
	1,2	2,2	3,2	4,2	5,2	6,2	7,2	8,2	9,2	
	1,1	2,1	3,1	4,1	5,1	6,1	7,1	8,1	9,1	
	BAIXO		VOLTADO À PRODUÇÃO					ALTO		
* 1,9 Pessoas: 7,69% tem ênfase nas pessoas.										
* 9,9 Equipe: 7,69% tem ênfase simultânea para tarefas e pessoas.										
* 5,5 Meio Termo: 84,62% tem preocupação mediana com tarefas e pessoas										

Figura 2 – Modelada Grade Gerencial de Blake e Mouton
 Fonte: Maximiniano, 2006.

4 CONCLUSÃO

Este artigo buscou identificar o estilo de liderança predominante no IFES - Campus São Mateus, tendo como resultado que dentre os estilos da Grade Gerencial o que mais se destacou foi o Líder Meio-Termo (5,5), que tem ênfase medianamente para pessoas e tarefas sendo assim, este líder pode melhorar sua atuação no que se refere a habilidades técnicas e humanas, buscando sempre o equilíbrio entre essas duas. Tanto as habilidades técnicas como humanas são necessárias no gerenciamento de uma equipe, contudo lidar e entender pessoas nem sempre é tarefa fácil, portanto há um esforço e curiosidade em desenvolver tais habilidade e conhecer mais sobre as pessoas ao seu redor.

É importante ressaltar que a liderança é situacional, pois as situações vivenciadas por um líder são as mais diversas possíveis, ele tem um estilo padrão, mas que pode variar entre os estilos de liderança.

Conclui-se que os processos de desenvolvimento das organizações não param. Para tanto os colaboradores que a compõem precisam estar conscientes do seu papel, se sentindo envolvidos em uma missão. Neste sentido, a presença de um líder que entenda este grupo em vários aspectos como comportamento, necessidades, interesses é de extrema importância, pois a partir do entendimento destes pontos é que a liderança poderá ser exercida com mais clareza, para que haja um equilíbrio entre os interesses da organização e dos colaboradores.

5 REFERÊNCIAS

1. BENNIS, Warren G.. **Desenvolvimento Organizacional: uma estratégia educacional**. rev. São Paulo: Edgard Blucher, 1969.<<http://www.dinamicaconsultoria.com.br/publicacoes/resumo-livros-dinamica/118-portugues/publicacoes/livros/item-livro/172-desenvolvimento-organizacional-uma-estrategia-educacional>>. Acesso em: 16 de junho de 2014 às 01h09min: 38.
2. CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
3. _____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
4. _____. **Recursos Humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
5. _____. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
6. DAVIS, Keith; NEWSTROM, Jhon W. **Comportamento humano no trabalho**. 1. V. São Paulo: Cengage Learning, 1992.

7. MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.
8. MAXIMIANO, Antonio Cesar A. **Teoria Geral da Administração:** da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- 9.. OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria Geral da Administração:** uma abordagem prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
10. REIS, Linda G. **Produção de Monografia:** da teoria à prática. 2. ed. Brasília : Senac, 2008. Disponível em: <http://books.google.com.br/books?id=syG59k2nRogC&printsec=frontcover&dq=prod%C3%A7%C3%A3o+de+monografia+-+reis&hl=ptBR&sa=X&ei=3YqpU9aTNKizsATij4DgBQ&ved=0CDYQ6AEwAQ#v=onepage&q=produ%C3%A7%C3%A3o%20de%20monografia%20-%20reis&f=false> Acesso em: 20 de junho de 2014 às 18h02min.
11. ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
12. SAMPIERI, Roberto H.; COLLADO, Carlos F.; LUCIO, Maria de Pilar B. **Metodologia de Pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Penso, 2010. Disponível em: http://books.google.com.br/books?id=AKU5AgAAQBAJ&pg=PA400&dq=metodologia+de+pesquisa+-+sampieri+collado+lucio&hl=ptBR&sa=X&ei=toupU5j2NqjfsAS_g4KgDQ&ved=0CCIQ6AEwAQ#v=onepage&q=metodologia%20de%20pesquisa%20-%20sampieri%20collado%20lucio&f=false Acesso em: 20 de junho de 2014 às 19h09min.
13. STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração.** 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.
14. UHLMANN, Gunter W. **Administração:** Das teorias administrativas à administração aplicada e contemporânea. São Paulo, 1997.

O PAPEL DO LIVRO DIDÁTICO NO ENSINO DA LÍNGUA PORTUGUESA

Ana Carolina Lopes Brinco⁷
 Beatriz de Jesus⁸
 Jannini Caliaro Moreto⁹
 Priscila Pereira Santos¹⁰

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar a realidade do ensino da Língua Portuguesa através da orientação teórico-metodológica dos livros didáticos utilizados nos sistemas de ensino público e privados. Levando em conta os fatores socioeconômicos que influenciam essa realidade e as correntes que orientam o ensino da língua, foi possível analisar esse processo nos terceiros anos das escolas “Marita Santos Motta” e “Colégio Conhecer”, no município de São Mateus/ES, e estabelecer um juízo de valor sobre ele.

Palavras-chaves: Livro Didático. Ensino da Língua Materna. Orientação Metodológica.

ABSTRACT

This article aims to analyze the reality of teaching of Portuguese language by following the theoretical and methodological guidelines that accompany the textbooks used in both public and private education systems. Taking under consideration the socioeconomic factors that influence this reality as well as the principles that guide language teaching, it was possible to analyze this process in the third year (senior year) in Marita Santos Motta School and Conhecer School, located in the town of São Mateus, ES. Based on this analysis, the researchers were able to judge the results.

Keywords: Textbooks. Teaching Mother Tongue. Methodological Orientation.

⁷ Graduanda em Letras-Português/Português e Respectivas Literaturas na Faculdade Norte Capixaba de São Mateus- Multivix. E-mail:carolinaana03@gmail.com

⁸ Graduanda em Letras-Português/Português e Respectivas Literaturas na Faculdade Norte Capixaba de São Mateus- Multivix. E-mail:beatrizletrasempre@gmail.com

⁹ Graduanda em Letras-Português/Português e Respectivas Literaturas na Faculdade Norte Capixaba de São Mateus- Multivix. E-mail:janninicaliari@hotmail.com

¹⁰ Graduanda em Letras-Português/Português e Respectivas Literaturas na Faculdade Norte Capixaba de São Mateus- Multivix. E-mail:priscila-vp@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A despeito das inovações tecnológicas, o livro didático continua sendo o principal referencial teórico das aulas nas redes de ensino e, em muitos casos, a única fonte de pesquisa para os professores (CORACINI, 1999).

Sua presença está cristalizada na prática escolar, e analisando-o por uma perspectiva dialética, nota-se que ele desempenha função de aspecto pedagógico, social e político. Pedagógico porque contempla o material a ser estudado; social por ser uma ferramenta didática a serviço dos alunos; político porque veicula ideologia de um grupo social.

Nesse sentido, “faz-se necessário entender a escola enquanto um aparelho ideológico do estado e, no seu interior, o livro didático enquanto relação social de poder” (VESENTINI apud CORACINI, 1999).

Tomando o livro didático por essa perspectiva sociopolítica é possível encontrar nele o registro fiel de uma sociedade e da sua relação com o conhecimento.

Diante disso, este artigo empenha-se em analisar a utilização do livro didático nas redes de ensino pública do município de São Mateus -ES, e estabelecer, a partir desse material, as características teórico-metodológicas que orientam o ensino da língua materna nesses dois domínios.

Para tanto, foi necessário assumir um posicionamento teórico baseado na linguística funcionalista, que vê a língua como produto das relações sociais humanas, e o seu ensino, por conseguinte, condicionado a esses mesmos fatores sociohistóricos.

Assim, delimitou-se o campo de estudo às escolas “Marita Motta Santos” e “Conhecer”, que são, respectivamente, pública e privada. Devido à quantidade de turmas que ambas possuem, foi possível restringir ainda mais o alvo do estudo aos terceiros anos do ensino médio.

Essa escolha se sustenta pelo fato do terceiro ano ser a “culminância” do ensino regular, o produto humano da ideologia educacional vigente ao longo da formação desses alunos.

Antes, porém, de expor os resultados da pesquisa, será necessário contextualizar o papel exercido pela escola na constituição da identidade humana, em especial do exercido pelo ensino de língua portuguesa - dada a relação entre pensamento e linguagem -, para que se comece a falar do livro didático e se compreenda sua utilização nas aulas de língua portuguesa.

2 A ESCOLA COMO APARELHO IDEOLÓGICO

A ideologia, de acordo com o materialismo dialético, não é o estabelecimento de ideias cujo fim está em si mesmo, como os filósofos idealistas acreditavam, mas mantém relação direta com a realidade da comunidade em que opera.

Na visão de Marx, ela é criação das condições materiais de existência e age sobre essa comunidade sempre servindo aos interesses de uma dada classe social, a dominante, como principal meio de perpetuar o seu domínio.

Assim, a classe dominante se mantém materialmente, pelo “direito” à propriedade privada, e controla o Estado, através da violência e da ideologia.

O Estado, de acordo com Althusser (1985), representa uma máquina de repressão que permite às classes dominantes assegurar a sua dominação sobre a classe operária para submetê-la ao processo de extorsão da mais-valia.

A escola, por sua vez, é o meio pelo qual a ideologia se reproduz, pois antes que se reproduza esse modelo de exploração da produção é necessário que a ideologia seja inculcada na consciência do operário.

Ora, o que se aprende na escola? É possível chegar-se a um ponto mais ou menos avançado nos estudos, porém de qualquer maneira aprende-se a ler, escrever e contar, ou seja, algumas técnicas, e outras coisas também, inclusive elementos (que podem ser rudimentares ou ao contrário aprofundados) de “cultura científica” ou “literária” diretamente utilizáveis nos diferentes postos de produção. [...] Porém, ao mesmo tempo, e junto com essas técnicas e conhecimentos, aprendem-se na escola as “regras” do bom comportamento, isto é as conveniências que devem ser observadas por todo agente da divisão do trabalho conforme o posto que ele esteja “destinado” a ocupar; as regras de moral e de consciência cívica e profissional, o que na realidade são regras de respeito à divisão social-técnica do trabalho e, em definitivo, regras da ordem estabelecida pela dominação de classe (ALTHUSSER, 1985, p. 57)

Portanto, o ensino está longe de ser imparcial, se constituindo, antes, num Aparelho Ideológico do Estado.

3 ENSINO DA LÍNGUA E SUA CONTRIBUIÇÃO NO DESENVOLVIMENTO DA CONSCIÊNCIA

Acredita-se, de acordo com Vigotski (2005), que a escola é a principal responsável pelo desenvolvimento cognitivo dos indivíduos e que o ensino da língua materna justifica-se pela autonomia linguística que proporciona.

O aprendizado escolar induz o tipo de percepção generalizante, desempenhando assim um papel decisivo na conscientização da criança dos seus próprios processos mentais. Os conceitos científicos, com seu sistema hierárquico de inter-relações, parecem constituir o meio no qual a consciência e o domínio se desenvolvem, sendo mais tarde transferidos a outros conceitos e a outras áreas do pensamento. A consciência reflexiva chega à criança através dos portais do conhecimento científico (VIGOTSKI, 2005, p. 115).

Com isso, depreende-se que a estrutura dos conceitos científicos, seus agrupamentos, conexões e classificações, fornecem um modelo de organização mental que é incorporado pela criança que, por sua vez, transfere essa sistematização para seus conceitos cotidianos e muda a sua estrutura psicológica. Assim, o ensino escolar atinge vastos campos da consciência, sendo o principal responsável pelo desenvolvimento das funções intelectuais superiores.

Através de pesquisas cujo objetivo era desvendar inter-relações complexas em algumas áreas do aprendizado escolar, entre elas, gramática, leitura e escrita, Vigotski (2005) obteve

resultados interessantes sobre o desenvolvimento da linguagem oral e escrita, sobre os níveis de compreensão do significado figurado e sobre a influência do domínio das estruturas gramaticais no rumo do desenvolvimento mental.

Segundo essas pesquisas, o desenvolvimento da escrita diferencia-se do da fala, sendo uma função linguística distinta e diferenciando-se desta tanto na estrutura quanto no funcionamento. “Até mesmo o seu mínimo desenvolvimento exige um alto nível de abstração. É a fala em pensamento e imagens apenas, carecendo de qualidades musicais, expressivas e de entoação da fala oral” (VIGOTSKI, 2005, p.115).

Sua “qualidade abstrata” – a simbolização da imagem sonora por meio de signos escritos – e sua exigência de uma “ação analítica deliberada” – nela, a criança toma conhecimento da estrutura sonora da palavra, dissecando-a e reproduzindo-a em símbolos alfabéticos, além de colocá-las em sequência, formando frases. – contribuem na tradução intencional da fala interior (consciência).

O ensino da gramática também foi analisado e, segundo o já citado autor, a criança domina a gramática de sua língua antes de entrar na escola, mas esse domínio não é consciente, sendo o seu estudo justificado por proporcionar que ela faça conscientemente o que já vinha fazendo ao falar.

Com isso, concluiu-se que a aprendizagem da escrita e o estudo da gramática constituem a obtenção de um grau de autonomia do sujeito, já que a consciência reflexiva e o controle deliberado são características principais das funções intelectuais superiores.

Tem-se, ainda, a palavra como meio pelo qual o pensamento ganha forma, - são, no entanto, duas instituições de origens diferentes que, pela sociointeração, se unem e criam o pensamento conceitual- constituindo-se o material da consciência individual (BAKHTIN, 2009).

A língua representa uma ferramenta utilizada para dar vazão ao pensamento e, apesar de ser transmitida socialmente, isto é, da criança já entrar na escola utilizando-se dela, o seu estudo como disciplina justifica-se por proporcionar aos alunos um reconhecimento dos recursos linguísticos até então utilizados inconscientemente.

A criança domina, de fato, a gramática da sua língua materna muito antes de entrar na escola, mas esse domínio é inconsciente, adquirido de forma puramente estrutural, tal como a composição fonética das palavras. (...) [Ela] usará o tempo verbal correto numa frase, mas não saberá declinar ou conjugar uma palavra quando isso lhe for pedido (VIGOTSKI, 2005, p. 125).

Assim, o estudo da língua pode até não ensinar novas habilidades às crianças, porém as tornam conscientes do que estão fazendo, ensinando-lhes a usar seus recursos conscientemente, gerando o aprimoramento da sua competência linguística.

3.1 A LÍNGUA COMO INSTRUMENTO SOCIAL

A consciência individual é um fato socioideológico (BAKHTIN, 2009), ou seja, origina-se pelas relações interindividuais que se estabelecem dentro dos grupos socialmente organizados, sendo o signo, matéria do seu desenvolvimento.

As palavras são signos formados a partir de uma multidão de conteúdos ideológicos e servem de condutoras a todas as relações sociais em todos os domínios. Condicionadas tanto pela organização social dos indivíduos como pelas condições em que a interação verbal acontece.

Também estabelecem mediação dos processos psíquicos, agindo como instrumento da atividade psicológica e constituindo a consciência.

Contudo, esse processo é dialógico, porque ao mesmo tempo em que traduz a vida interior, o signo é criação socioideológica, não apenas reflete o pensamento, mas o refrata e essa refração se deve ao confronto de interesses sociais nos limites de uma comunidade semiótica.

Assim, indivíduo não apenas “aprende” a falar - e, portanto, assimila a Língua - com o seu meio social, mas, nesse processo, se constitui como pessoa.

A unicidade do meio social e do contexto social imediato são condições absolutamente indispensáveis para o complexo físico-psíquico-fisiológico que definimos possa ser vinculado à língua, à fala, e possa tornar-se um fato de linguagem. Dois organismos biológicos, postos em presença num meio puramente natural, não produzirão um ato de fala (BAKHTIN, 1995 apud ZUIN e REYES, 2010, p.74).

A construção da consciência se dá pela internalização da palavra alheia, em que se aglutinam as vozes de diversos discursos, marcando de ideologia, portanto, a consciência.

Ela, então, se desenvolve através dos discursos veiculados pelas instituições sociais, que, se manifestam na fala dos indivíduos e, em ampla análise, influenciam todos os aspectos de suas vidas.

O discurso não é, pois, a expressão da consciência, mas a consciência é formada pelo conjunto dos discursos interiorizados pelo indivíduo ao longo de sua vida. O homem aprende como ver o mundo pelos discursos que assimila e, na maior parte das vezes, reproduz esses discursos em sua fala (FIORIN, 2004, p.35).

De acordo com Bakhtin (2009), ela só se forma quando se impregna de conteúdo ideológico, através do processo de interação social; seu principal signo é a palavra, que regula a vida interior e faz intermédio com outros meios semióticos. Por ser neutra e maleável, servir de condutora a qualquer criação ideológica é o material privilegiado da comunicação social e da “vida interior”.

Os conteúdos ideológicos povoam toda consciência individual e as relações sociais, constituindo, por assim dizer, a “liga” que une um ao outro.

Nessa concepção, a língua é o principal mecanismo da (re)produção do discurso, não devendo portanto, ser vista como um fim em si mesma.

4 O LIVRO DIDÁTICO DE LÍNGUA PORTUGUESA

Se o pensamento verbal é a sede de todo ser, instrumento da consciência e elemento essencial da criação humana; a língua, “material da vida interior” e objeto de estudo das aulas de

Língua Portuguesa; o Livro didático de língua portuguesa, por sua vez, também é parte nesse processo de constituição humana.

Em função dessa visão da escola como o ambiente que viabiliza o desenvolvimento da consciência, extrai-se a perspectiva do livro didático como um instrumento igualmente comprometido com o processo de formação humana dos alunos, como “um elo importante na corrente do discurso da competência” (CORACINI, 1999 pg. 27) e instrumento de democratização do conhecimento.

4.1 ANÁLISE DO LIVRO DIDÁTICO DO TERCEIRO ANO DA ESCOLA “MARITA MOTTA SANTOS ”

O Livro Didático da Língua Portuguesa “Português Linguagens 3”, de William Roberto Cereja e Thereza é uma obra composta por três unidades. Cada unidade possui até onze capítulos, que, por sua vez, dividem-se em quatro seções principais e duas especiais chamadas de “Intervalos”.

De maneira geral, a unidade traz um texto introdutório que apresenta o tema e o que será abordado na unidade, há uma imagem ou um painel de abertura e um pequeno texto relacionado com o assunto do mesmo. A leitura proposta abre espaço para discussão e reflexão sobre o contexto histórico relacionando o contexto sociocultural ao período em que ele foi criado. Em seguida, há o texto de apresentação do capítulo, com um texto não verbal.

Os capítulos possuem as seções: “Literatura”, “Produção de texto”, “Língua: uso e reflexão”, “Interpretação de textos”, “Diálogos” e “Em dia com o Enem e o Vestibular” assim descrito no sumário.

As seções iniciais intitulada "Fique ligado! Pesquise!" são sugestões de livros, vídeos, filmes, músicas, artes plásticas e sites tendo como objetivo estender as formas de busca para o aprofundamento das temáticas a serem estudadas no decorrer do capítulo para que os estudos se estenda para além do livro didático, bem como, em "Para quem quer mais" que aborda sites de pesquisa sobre textos e informações adicionais à matéria ensinada.

No decorrer da obra, ocorrem outras repetições como, por exemplo, em “Roteiro de estudos” que aparece no final dos capítulos apresentando atividades de fixação e na seção "Leitura" que também se repete no decorrer do mesmo, esta parte utilizada no livro não está presente em todos os capítulos, sendo sua aparição, segundo consulta ao sumário, não ordenada por toda a obra.

Pelo que se pôde observar, os textos escolhidos são de boa qualidade, e o trabalho com a leitura traz uma grande com atenção especial para os capítulos "Produção de texto" e "Interpretação de textos".

Nessas seções há um padrão de orientações para elaboração e interpretação dos textos em que o gênero trabalhado é explicado de forma clara e bem exemplificado, essas propostas são passadas, muitas vezes, através do recurso das instruções. Assim ocorre, por exemplo, no capítulo 05 (cinco), que consta no anexo desse trabalho, intitulado "Produção de texto" A Crônica, o capítulo traz um manual de como escrever uma crônica, nele vem abordando: características, aspectos principais, curiosidades sobre o gênero, autores e outros tipos de crônicas, além da produção da mesma.

Há capítulos que não possuem qualquer seção “Leitura”, mas há outros onde elas aparecem até seis vezes, este recurso se repete se para anexar textos de apoio e informações pertinentes acerca do tema retratado.

Os capítulos possuem uma ordem na apresentação dos conteúdos. Cada um com sua estrutura ordenada, aparecendo primeiro com "Diálogos", em que os textos se entrelaçam evidenciando suas características similares ou não, e, em seguida vem "Leitura", "Intervalo", "Para quem quer mais", "Roteiro de estudos", "Para quem quer mais na internet", essas seções propõem leitura de textos literários e não literários, interpretação de obras de arte, faz indicação de vídeos, livros, músicas, artes plásticas, visita a museus e pesquisas na internet e “Em dia com o Enem e o Vestibular” que traz de quinze à vinte e cinco questões de exames anteriores para serem respondidos, como uma forma de preparar o discente para o Enem e demais vestibulares.

Sob a visão dos autores Cereja e Magalhães (2012), as atividades de leitura possibilitam o desenvolvimento da capacidade de compreensão do aluno, predominando o foco nas características e outras particularidades relacionadas às obras literárias, já que as séries finais do ensino médio é a preparação do educando para vestibular Enem, concursos e, em alguns casos para o mercado de trabalho. Além de fazer uma articulação entre os gêneros textuais propostos, estimular os conhecimentos gramaticais e lingüísticos, levando o aluno a refletir sobre aspectos da língua e linguagem relevantes para o desenvolvimento das capacidades orais e escrita.

4.1.1 UTILIZAÇÃO DO LIVRO DIDÁTICO “LINGUAGENS 3”

Pelo que foi observado, a lógica do livro “Português Linguagens 3” é funcional, vai do texto à análise do seu sentido, depois de sua estrutura e análise gramatical.

Na sala de aula, contudo, o inverso é convencionado, o texto está a serviço da gramática, como acessório, e não o contrário.

Essa realidade não se limita à escola analisada, já foi tema de várias discussões e parece ser consenso que não é por culpa do professor que isso acontece. Ele é impulsionado a se adequar ao sistema e cobrado pelo “rendimento” dos alunos

Tal disparidade tem suas raízes no objetivo da formação regular ofertada pelo governo que, grosso modo, é para suprir necessidades econômicas. Como foi dito por Althusser (1985), a escola garante a continuação do processo de extorsão da mais-valia, fornecendo aos alunos conhecimentos necessários à produção.

Com isso, o Currículo privilegia o saber gramatical à prática da análise do discurso, o que resulta em alunos que sabem produzir textos, mas têm dificuldade de apreender seus sentidos.

4.2 ANÁLISE DO LIVRO DIDÁTICO DO TERCEIRO ANO DA ESCOLA “CONHECER”

O colégio Conhecer, instituição privada do município de São Mateus-ES, adere ao método de ensino COC, nesse sistema o conteúdo programático do Ensino Médio é trabalhado nas duas

primeiras séries, para que na terceira série(chamados “Terceirão no COC) o aluno seja preparado para o ENEM e Vestibulares.

O conteúdo é dividido de acordo com as áreas do conhecimento linguístico num total de seis livros, Gramática I e II , Literatura I, II e III e um de Produção Textual, sendo que todos esses abordam somente teoria de acordo com o conteúdo de cada área de conhecimento

Os capítulos trazem, em primeiro lugar, toda a parte teórica do conteúdo, como no livro de Gramática, em que se tem a Gramática e nos capítulos seguintes a Semântica. Por fim, traz exercícios resolvidos, que são questões selecionadas de vestibulares anteriores apresentando suas resoluções. Exemplo dessa disposição de conteúdo consta no anexo do presente trabalho.

Há ainda um livro de volume único “Caderno de Atividades” entregue aos alunos a cada trimestre onde estão os exercícios de Gramática, Literatura e Produção Textual a fim de serem realizados e desenvolvidos em sala de aula intercalados a teoria.

Nesses Cadernos de Atividades estão os exercícios para aplicação em sala de aula e os Roteiros de Estudos orientando para as tarefas de casa.

Diante disso, percebeu-se que o COC é claramente “conteudista”, as dimensões da língua são separadas em disciplinas, Gramática, Literatura e Produção textual, cada uma com o seu respectivo livro de apoio.

Essa fragmentação reforça a marca estruturalista desse ensino, que se caracteriza por ofertar uma preparação visando, unicamente, encaminhar os seus alunos às Universidades Federais.

Esse processo é político-social, porque é um dos fatores que perpetua a divisão de classe no país.

Assim, o ensino privado atende a uma clientela que foi chamada de “classe de permeio” por Marx e se situa entre a classe proletária e a classe que possui os meios de produção, a chamada burguesia.

De acordo com Montañó e Duriguetto (2012), essa classe se caracteriza pelo desempenho de atividades produtivas altamente qualificadas e, por isso, seu poder aquisitivo tende a ser mais elevado que o dos trabalhadores operários.

Nesse contexto, o ensino privado se caracteriza como o alicerce da constituição dessa classe, porque proporciona a aquisição dos conhecimentos necessários à formação qualificada.

4.2.1 UTILIZAÇÃO DO LIVRO DIDÁTICO COC

O COC é o principal material didático das aulas de Língua Portuguesa do “Colégio Conhecer”, que seguem a sua disposição de conteúdo: teoria, exercícios e correção.

Contudo, a professora não utiliza somente o livro didático, busca previamente selecionar os pontos que julgar significativos e acrescenta uma seleção de materiais associados aos conteúdos estudados, procurando utilizar também outras metodologias de ensino tais como slides, filmes, músicas e internet.

5. CONCLUSÃO

A partir da análise desses materiais, foi possível perceber que há diferença essencial na concepção teórico-metodológica que norteia a produção e utilização do livro didático.

O livro do Cereja, usado na escola pública, dispõe o conteúdo de forma a estabelecer conexão com os fatores extralinguísticos, denotando sua orientação funcionalista.

Contudo, esse material, sozinho, não garante que o ensino de Língua Portuguesa deixe de ser estruturalista. Pois, vários fatores contribuem para isso como, o direcionamento da formação acadêmica dos professores, a priorização dos conteúdos estruturais no currículo básico comum, que tem carga horária maior, e a forma como esses conteúdos são cobrados em processos seletivos e avaliações.

Já o COC dispõe o conteúdo de forma fragmentada em áreas do conhecimento, puramente conceitual e voltado para a reprodução. Portanto, sua orientação é claramente estruturalista.

O que, no entanto, diferencia esses dois processos, já que na essência eles são estruturais, é o desempenho social de classe.

O ensino público e privado produzem atores com funções diferentes na escala social. O primeiro gera mão-de-obra; já o segundo prepara o aluno para ingressar nas universidades federais objetivando futuramente se tornarem mão-de-obra especializada, portanto melhor remunerada.

A mudança no sistema educacional invoca, paralelamente, a das relações socioeconômicas. Com efeito, ela já foi exaustivamente defendida e alguns passos nessa direção foram dados nos últimos doze anos : a implementação do Exame Nacional do Ensino Médio e os programas de cotas são direcionamentos a esse fim. Ambos pretendem eliminar a disparidade entre ensino público e privado, igualando as oportunidades de acesso ao Ensino Superior.

6. REFERÊNCIAS

1. ALTHUSSER, Louis, 1918. **Aparelhos Ideológicos do Estado**: Nota sobre os aparelhos ideológicos do estado (AIE/Louis Althusser; tradução de Walter José Evangelista e Maria Laura Viveiros de Castro: introdução crítica de José Augusto Guilhon Albuquerque). – Rio de Janeiro: Edição Graal, 1985.
2. BAKHTIN, Mikhail (Volochínov). **Marxismo e Filosofia da Linguagem**. 13ª edição, São Paulo, 2009. Editora Hucitec.
3. CEREJA, William Roberto; MAGALHÃES, Thereza Cochar. **Português Linguagens** volume 3-7 ed. Reform. – São Paulo: Saraiva, 2012.
4. CORACINI, Maria José Farias (Org) **Interpretação, autoria e legitimação do livro didático**. Campinas: Pontes, 1999.
5. FIORIN, José Luiz. **Linguagem e Ideologia**. 8ª edição, São Paulo. Editora Ática, 2004.

6. MONTAGNO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, classe e movimento social.** – 3 ed. – São Paulo: Cortez, 2011.
7. VIGOTSKI, Lev Semenovitch. **Pensamento e Linguagem.** 3ª edição, São Paulo. Martins Fontes, 2005.
8. ZUIN, Poliana Bruno; REYES, Claudia Raimundo. **O Ensino da Língua Materna: Dialogando com Vigotski, Bakhtin e Freire.** Aparecida, São Paulo. Ideias e Letras, 2010.

A RELAÇÃO DA MOTIVAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE

Rhuana Cordeiro Rampinelli¹¹
Thanandra Shara Procopio Picoli¹²
Thiago Brito Magalhães¹³

RESUMO

O presente trabalho tem por finalidade expor a relação da motivação com a produtividade do funcionário e assim, detectar as variáveis que interferem diretamente no resultado final da organização. Sendo fundamental o estudo dessa manifestação para que a organização possa reunir esforços dos seus colaboradores rumo ao alcance dos seus objetivos. O trabalho baseia-se em uma pesquisa exploratória, onde através desta, é possível obter maior conhecimento sobre o assunto abordado. Tendo como objetivo geral apresentar uma revisão bibliográfica sobre a relação da motivação dos indivíduos com a sua produtividade juntamente com as metas traçadas pela organização. Já os objetivos específicos, visam mostrar os diversos conceitos e teorias sobre a motivação, alguns fatores motivacionais que contribuem para o desempenho dos membros de uma organização e a relação entre a motivação e a produtividade. Ao final desta pesquisa é possível identificar os principais fatores motivacionais que levam os indivíduos de uma organização seja ela pública ou privada a desempenharem com mais afinco seus trabalhos.

Palavras-chave: Fatores Motivacionais. Desempenho. Colaborador. Organização. Resultado Final.

ABSTRACT

This paper aims to expose the relationship between motivation and employee productivity and, through that detect the variables that interfere directly on the ending result of the business, which is fundamental so that the organization can channel its employees' efforts towards the achievement of its objectives. The paper is based on exploratory research, which offers greater knowledge about the subject studied. Its general objective is to present literature review on the relationship between individual productivity motivation and its alignment to the goals set by the organization. The specific objectives aim to show the various concepts and theories of motivation, some motivational factors that contribute to the performance of the members of an organization and the relationship between motivation and productivity. At the end of this research, it is possible to identify the main motivational factors that lead individuals in an organization, public or private, to better perform their jobs.

Keywords: Motivational Factors. Performance. Contributor. Organization.

¹¹ Graduando em Administração pela Faculdade Norte Capixaba de São Mateus

¹² Graduando em Administração pela Faculdade Norte Capixaba de São Mateus

¹³ Graduando em Administração pela Faculdade Norte Capixaba de São Mateus

1 INTRODUÇÃO

A motivação pode ser dita como uma energia interna que leva as pessoas a seguirem uma direção e agirem de tal forma por alguma causa. Portanto, o estudo desta manifestação é fundamental para que a organização possa reunir esforços dos seus colaboradores rumo ao alcance dos seus objetivos. Estes, geralmente devem estar motivados para não buscarem somente atender as necessidades pessoais, mas também, as organizacionais.

De acordo com Chiavenato (2009, p. 50), “motivo é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico”. O comportamento humano certamente é influenciado pela motivação, seja no âmbito pessoal ou profissional, vale ressaltar que esta influência varia de indivíduo para indivíduo.

Ao abordar este tema, será possível explorar alguns conceitos e teorias sobre a motivação, avaliando sua relação com a produtividade dos indivíduos dentro da organização. Sendo um tema muito comentado no mundo corporativo, onde os gestores estão cada vez mais buscando pessoas motivadas e sempre as estimulando para alcançarem os objetivos pessoais e contribuírem para o resultado da organização.

Para Chiavenato (1994, p.299), “a produtividade humana depende não só do esforço realizado e do método racional, mas, sobretudo do interesse e motivação das pessoas”.

As organizações direcionam seus esforços com intuito de motivar seus colaboradores, em que primeiramente, elas devem entendê-los, detectando as suas necessidades e como estimulá-los, pois cada um deles tem algo a ser suprido, e isso, será um motivo que irá gerar uma ação para atendê-la.

Segundo Carvalho e Serafim (2004, p.161), “a produtividade do trabalho pode ser identificada como sendo o processo contínuo que procura obter, a partir do potencial do empregado motivado, o máximo de sua capacidade com o mínimo de tempo e esforço”.

Sabe-se que a produtividade do trabalhador está relacionada com o grau de motivação do mesmo, onde cada um é movido por diversos fatores. Quando se têm pessoas satisfeitas, automaticamente elas trabalham com mais entusiasmo, executando suas tarefas com mais eficiência e eficácia.

Os colaboradores impulsionam as organizações e devem apresentar conhecimento, competências e habilidades para gerar-lhes resultados. Para isso, é necessário que o mesmo esteja integrado no ambiente de trabalho, pois de fato as pessoas são motivadas também pelo ambiente que estão inseridas. Essa percepção faz com que as organizações invistam mais na sua infraestrutura, como por exemplo, construindo espaços de lazer e entretenimento para os membros da organização, tendo como vantagens, a interação entre os subordinados, o aumento do engajamento, a troca de experiências, o aumento da satisfação dos mesmos e consequentemente potencializando os resultados da produção.

Para Silva, Peixoto e Batista (2011, p. 196), “a motivação dos seres humanos e a qualidade de vida no trabalho apresentam os desafios enfrentados por uma administração moderna a fim de alcançar objetivos que possam satisfazer essas necessidades”.

Quando se fala de motivação também é fundamental mencionar o papel do líder dentro das organizações, onde com a sua capacidade, conhecimentos e habilidades consegue direcionar as pessoas a alcançarem um objetivo comum, despertando ao máximo possível o potencial de cada um.

Ao final desta pesquisa será possível identificar os principais fatores motivacionais que levam os indivíduos de uma organização seja ela pública ou privada a desempenharem com mais afinco seus trabalhos.

A abordagem deste tema será em forma de artigo tendo como objetivo apresentar os diversos conceitos e teorias sobre motivação e expor a sua relação com a produtividade dos indivíduos e os resultados organizacionais.

2 METODOLOGIA DA PESQUISA

O trabalho basear-se-á em uma pesquisa exploratória, por ser recomendada “[...] quando há pouco conhecimento sobre o problema a ser estudado”. (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007, p. 63). Onde através desta, será possível obter maior entendimento sobre o assunto abordado.

Conforme Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 63): “A pesquisa exploratória não requer a elaboração de hipóteses a serem testadas no trabalho, restringindo-se a definir objetivos e buscar mais informações sobre determinado assunto de estudo”.

Também classificada como pesquisa bibliográfica, uma vez que objetiva explicar o tema proposto de maneira concisa e formal.

Para Ferrão e Ferrão (2012, p. 61):

A pesquisa bibliográfica consiste em levantar fichas, relacionar, referenciar, ler, arquivar, fazer resumos, análise de todas as informações produzidas sobre determinado assunto, que foi assumido como tema para realização de uma pesquisa científica.

Sendo assim, para o desenvolvimento deste trabalho serão apresentadas as diversas abordagens sobre a motivação no trabalho a partir do perfil dos indivíduos. Onde ao final da pesquisa será possível uma análise das formas de motivação e o que pode ser feito pelos gestores para otimizar a produtividade dos seus colaboradores.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 A MOTIVAÇÃO E SEUS CONCEITOS

Motivação é vista como um impulso que irá gerar uma ação ou uma causa que deu início a uma atitude, podendo essa causa ser intrínseca, que é de dentro para fora, ou externa, em que está ligado ao cenário e fatores que faz a pessoa sentir-se motivada ou não.

Para Maximiano (2006, p. 252), “o comportamento é sempre motivado por alguma causa interna ao próprio indivíduo (motivos internos) ou alguma causa externa, do ambiente (motivos externos)”.

Quando se fala de motivação, primeiramente é necessário entender as pessoas, pois cada uma tem necessidades distintas a serem satisfeitas, e isso, será um motivo para determinadas ações.

Na visão de Chiavenato (2003, p. 117), “a motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem satisfazer essas necessidades”. Sabe-se que todos os seres humanos têm suas próprias necessidades e são distintos dos demais, e isso impulsiona suas atitudes em busca do resultado.

A motivação intrínseca se origina através de necessidades e motivos pessoais, pois algo que é importante para um indivíduo deixa de ser para outro, um exemplo disso é o prazer, onde existem funcionários que gostam do que fazem, estão satisfeitos de pertencerem àquela organização.

Williams (2010, p. 273) define “motivação como conjunto de forças que inicia, direciona e faz as pessoas persistirem em seus esforços para cumprir uma meta”.

Ao definir uma meta, é essencial que as pessoas façam um planejamento pessoal e profissional para saber aonde quer chegar e qual o caminho para alcançar os objetivos, e isso, está ligado diretamente com a motivação individual, pois é ela que irá determinar o seu grau de esforço.

Maximiano (2006, p. 263) diz ainda que, “as pessoas tendem a progredir ao longo das necessidades, buscando atender uma após outra, e orientando-se para a auto-realização”.

Com isso, pode-se entender que os indivíduos buscam primeiramente atender as suas necessidades básicas, porém estão sempre almejando a sua realização pessoal e profissional.

Conforme Chiavenato (1994), o ciclo motivacional dos indivíduos começa a partir do aparecimento de uma necessidade, onde ela traz como consequência um estado de tensão e desconforto. A partir daí, esse indivíduo começa a ter ações com intuito de sair deste incômodo. Se o comportamento adotado for o correto, provavelmente ele irá atender sua necessidade, e com isso, voltará ao seu estado normal.

A motivação pode ser definida como um motivo para determinada ação, sabe-se que o ser humano é complexo e distinto, dotado de necessidades e que a partir do surgimento dessa necessidade, ele direciona seus esforços para atendê-la.

3.2 TEORIAS MOTIVACIONAIS

As teorias motivacionais classificam-se em: teorias de conteúdo e de processo. De acordo com Schermerhorn, Hunt e Osborn (1999), as teorias de conteúdo estão relacionadas com as necessidades individuais e como o ambiente no trabalho influencia na motivação de seus colaboradores. Já as teorias de processo avaliam os acontecimentos e como acontece o de

surgimento da motivação, ou seja, preocupa-se com o processo de formação da motivação das pessoas.

Dentre as várias teorias criadas ao longo da história no campo da motivação humana, destaca-se dentro das teorias de conteúdo as de Maslow e Herzberg. Já as de processo têm-se a de Vroom.

A teoria de Maslow pode ser entendida através de uma pirâmide de necessidades, definida da seguinte forma:

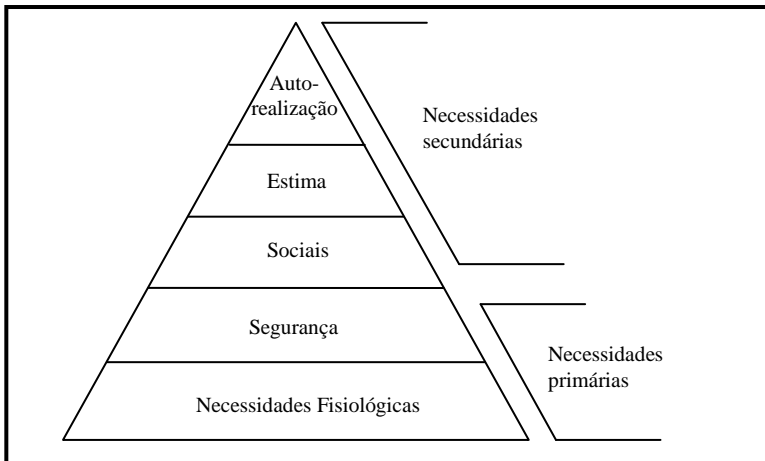


Figura 1 – Hierarquia das necessidades humanas segundo Maslow

Fonte: Chiavenato (2009, p.53)

Na Teoria de Maslow pode-se observar que as necessidades seguem uma hierarquia, onde os indivíduos buscam atendê-las de forma prioritária, que depois de supridas, concentrarão seus esforços para atingir a próxima, tendo as necessidades fisiológicas na base e as de autorrealização no topo. Isso não quer dizer que tal necessidade alcançada não volte a ser um foco daquele indivíduo.

Ainda com relação à teoria de Maslow, Davis e Newstrom (1992, p. 50) dizem que, “as necessidades primárias incluem alimento, água, [...]. Essas necessidades nascem daqueles requisitos básicos da vida e são importantes para a sobrevivência da espécie humana”. Em relação às necessidades secundárias os mesmos autores atestam que (1992, p. 50), “muitas dessas necessidades desenvolvem-se na medida em que as pessoas amadurecem”.

Pode-se dizer que segundo a hierarquia de Maslow, sempre haverá uma necessidade a ser suprida, porém, as principais que estão na base da pirâmide é que determinam o comportamento dos indivíduos e como eles chegarão a autorrealização.

Herzberg criou a chamada teoria dos dois fatores sendo dividida em Fatores Higiênicos e Fatores Motivacionais. Conforme Chiavenato (2003, p. 333), “fatores higiênicos ou fatores extrínsecos, pois estão localizados no ambiente que rodeia as pessoas e abrangem as condições dentro das quais elas desempenham seu trabalho”. Ainda o mesmo autor diz que (2003, p. 334), “fatores motivacionais, ou fatores intrínsecos, pois estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa”.

Os fatores higiênicos fazem parte do cenário que envolve os colaboradores numa organização, influenciando na insatisfação dos mesmos, tais como, condições físicas, regras e até mesmo o estilo de liderança. Já os fatores motivacionais estão sob o controle do indivíduo, como, o reconhecimento e a autorrealização, e assim, influenciando diretamente no grau de satisfação do funcionário.

Na visão de Chiavenato (2009, p. 56), “Herzberg concluiu que os fatores responsáveis pela satisfação profissional são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional”.

A teoria de Vroom, conforme Chiavenato (2009) está ligada diretamente à motivação para produzir, onde três fatores são determinantes, conforme a figura abaixo:

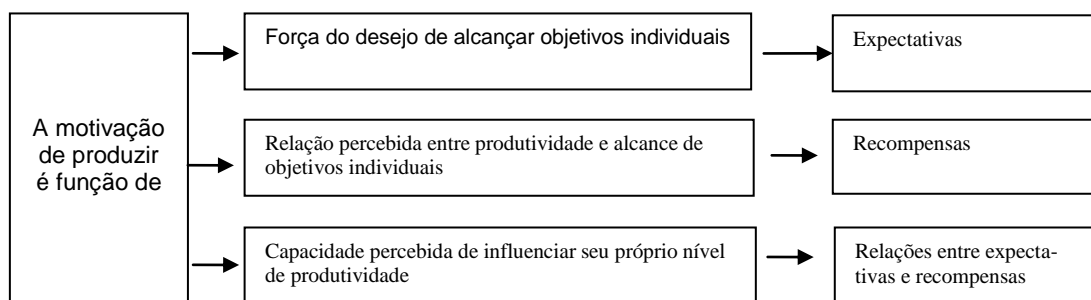


Figura 2 – Os três fatores da motivação para produzir

Fonte: Chiavenato (2009, p.57)

Nessa teoria, o comportamento humano está voltado em querer algo em troca, focado nos resultados, onde os indivíduos criam expectativas em alcançar algum objetivo.

Após explicar as principais teorias de conteúdo e de processo, percebe-se que os indivíduos sempre terão novas necessidades e objetivos a serem alcançados. O processo de formação da motivação das pessoas é cíclico, em que os seres humanos vão progredindo com o passar do tempo até chegar à autorrealização. O ponto chave para que se tenham colaboradores desempenhando suas tarefas com mais entusiasmo e comprometimento é saber trabalhar os fatores motivacionais.

3.3 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Num ambiente de trabalho, há um ponto muito importante a ser considerado, que é como o indivíduo se comporta dentro da organização, sendo fundamental que se faça uma análise sobre tais ações.

O comportamento organizacional visa identificar e entender as ações das pessoas dentro das organizações e seus impactos sobre elas. Dessa forma, Davis e Newstrom (1992, p. 5) definem: “o comportamento organizacional é o estudo e a aplicação do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações”.

O comportamento humano tem como pilar principal a motivação, em que determinadas ações são geradas devido ao surgimento de uma necessidade ou de algum objetivo pessoal ou profissional. As pessoas são movidas de várias formas, podendo ser na busca de um bom salário, do reconhecimento, ou até mesmo em obter conhecimento.

De acordo com a pesquisa realizada pela Consultoria 4hunter, Ferreira (2013) identificou que o salário, o clima organizacional e o reconhecimento estão ligados diretamente à motivação no trabalho e que ambos se tornam os vilões quando não favoráveis a satisfação dos colaboradores entrevistados.

Desta forma, percebe-se que essas variáveis estão atreladas ao comportamento do indivíduo dentro da organização, favorecendo ou até mesmo desmotivando o desempenho do colaborador.

Para Chiavenato (2009, p. 50), “o comportamento das pessoas dentro da organização é complexo e depende de fatores internos (decorrente de suas características de personalidade [...]) e fatores externos (decorrentes do ambiente que as envolve [...])”.

Sabe-se que os seres humanos são complexos e distintos e que suas atitudes dependem de forças internas e externas, sendo necessário que a organização saiba lidar com essas diferenças e trabalhá-las de forma que se tenha um comportamento desejado dentro da mesma.

Davis e Newstrom (1992, p. 58) citam que “o comportamento é principalmente encorajado pelo reforço positivo. Esse fortalecimento positivo proporciona uma consequência favorável e que encoraja a repetição de um comportamento”.

Quando um colaborador tem um comportamento eficiente trazendo bons resultados para organização, é fundamental que o gestor ou líder tentem recompensar essa atitude positiva por meio de elogios ou benefícios para que o colaborador sinta-se importante dentro da organização e repita tal comportamento com entusiasmo.

Há também o reforço negativo que acontece devido a um comportamento indesejável, sendo importante essa intervenção por parte dos gestores ou líderes para que não prejudique a organização como um todo, em que Davis e Newstrom (1992, p. 59) explicam que “reforço negativo ocorre quando o comportamento é acompanhado pela remoção de uma consequência desfavorável”.

Isso pode ser identificada numa organização quando um funcionário comete uma infração comprometendo o seu desenvolvimento e dos demais fazendo com que o gestor ou líder intervenha com um reforço negativo, ou seja, uma punição para eliminar tal ação e assim evitar futuros comportamentos individual indesejável.

Davis e Newstrom (1992, p. 28) dizem que “o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação que, quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade humana”.

É interessante que toda organização tenha uma gestão eficaz de recursos humanos para poder conhecer as necessidades individuais e detectar a capacidade e habilidade de cada colaborador, dando a oportunidade de crescimento ao funcionário e a possibilidade de conquistar objetivos pessoais e profissionais, isso tudo vai resultar num comportamento próximo ao desejado.

Enfim, uma gestão focada nos indivíduos tende a ter trabalhadores satisfeitos, produzindo mais e com qualidade. O comportamento dos colaboradores será um reflexo da forma de como é trabalhada a motivação na organização.

3.4 FATORES MOTIVACIONAIS

O foco atualmente das organizações na busca da alta produtividade das pessoas está nos fatores motivacionais, pois quando se fala em motivar, é proporcionar formas que estimulem a motivação dos seres humanos e ajudar no desempenho e desenvolvimento dos colaboradores, sendo necessário que os gestores juntamente com os responsáveis da área de Recursos Humanos saibam o que move cada um.

Segundo Williams (2010, p. 258), “se os gestores desconhecem quais são as necessidades dos funcionários, não serão capazes de proporcionar-lhes as oportunidades e recompensas que podem satisfazer essas necessidades”.

Para estimular os colaboradores numa organização são necessárias ações e condições básicas aos mesmos, como por exemplo, propor novos desafios, proporcionar um ambiente satisfatório com qualidade de vida perto do desejado e reforçar um comportamento favorável com recompensas.

De acordo com Chiavenato (2009), o comportamento dos indivíduos nas organizações é complexo, pois o desempenho eficaz de suas funções não depende somente dos fatores internos, que são as características próprias, tais como, valores, atitudes e habilidades, mas também, dos fatores externos que relacionam com o ambiente organizacional, tais como, o clima organizacional, as recompensas e punições, cultura organizacional e até mesmo o estilo de liderança que implica diretamente no comportamento dos colaboradores.

A motivação deve ser um processo muito bem trabalhado na organização de, forma que identifique as reais necessidades de cada um, para assim poder alcançar o sucesso.

Conforme Davis e Newstrom (1992, p. 49), “o conhecimento das forças motivacionais ajuda os administradores a compreenderem as atitudes de cada empregado no trabalho”.

Em seguida, serão expostos alguns dos fatores que influenciam a motivação de cada indivíduo, onde estes agentes estão ligados diretamente ou indiretamente nas ações tomadas de cada pessoa para suprir suas necessidades e automaticamente impactar no resultado da organização.

3.4.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Dentro de um ambiente de trabalho existem situações em que o colaborador pode apresentar um comportamento positivo ou negativo, isso acontece devido ao clima organizacional, que acaba influenciando o fator humano. Existem alguns fatores relacionados ao Clima Organizacional que implicam diretamente no comportamento do indivíduo, são eles: o stress, a motivação, a cultura organizacional e a liderança. As pessoas em geral precisam sentir-se motivadas, para que possam apresentar melhorias contínuas em seu desempenho.

Conforme pesquisa realizada pela Consultoria 4hunter, Ferreira (2013) concluiu que o clima pesado dentro da organização é um fator desmotivador, que influencia diretamente na produtividade.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 53), “o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades”.

De fato, um clima organizacional favorável traz como consequência um moral mais elevado do funcionário, sendo interessante para a organização manter esse ambiente agradável para ter colaboradores mais produtivos e satisfeitos com a mesma.

Para Chiavenato (2003, p. 121), “o moral elevado conduz a um clima receptivo, amigável, quente e agradável, enquanto o moral baixo quase sempre provoca um clima negativo, adverso, frio e desagradável”.

O moral do indivíduo está relacionado com o clima organizacional em que ele está inserido onde irá determinar o seu comportamento. Segundo Chiavenato (2003, p. 121), “o conceito de moral é uma decorrência do estado motivacional das pessoas provocado pela satisfação ou não das suas necessidades individuais”.

As organizações já começam a enxergar que a qualidade de vida dos seus empregados é fundamental, sabe-se que os indivíduos são complexos e muitos deles não são movidos simplesmente pelos fatores higiênicos, mas sim por outras variáveis que mexem com suas emoções e quando a organização passa a investir nesta qualidade, ela está investindo no seu ativo mais valioso, as pessoas, onde são elas que criam, produzem e trazem resultados.

Segundo Schramm (2011, s.p.):

Ambientes de trabalho estressantes somados a longas jornadas diárias podem resultar na diminuição drástica da produtividade, conflitos de relacionamento e alta rotatividade de funcionários. Para combater esses problemas e obter melhores resultados na produção, empresas investem cada vez mais na qualidade de vida de seus funcionários.

Para Tamayo e Paschoal (2003), quando o local de trabalho é harmonioso o trabalhador estabelece o aumento da sua produtividade gerando bem-estar e elevando sua autoestima, através destes fatores haverá mais satisfação do mesmo, proporcionando em seu âmbito de trabalho, pessoas satisfeitas, onde trabalham melhor e produzem mais.

Essa atenção maior à qualidade de vida dos funcionários resulta na diminuição ou até mesmo eliminando alguns gargalos organizacionais, como a fadiga, o absenteísmo e o estresse, criando um cenário em que eles se sentirão mais valorizados e motivados a atingir os objetivos propostos pela organização.

Criar um ambiente satisfatório para o desenvolvimento da motivação, muitas vezes, torna-se um grande desafio para os gestores, pois é um processo demorado e contínuo, além de gerar custo. Quando se implantam ações voltadas à qualidade de vida nem sempre demandam altos investimentos financeiros. A primeira atitude que os gestores precisam ter é olhar para dentro da organização e analisar se o ambiente de trabalho apresenta segurança e higiene necessária

aos funcionários, pois de nada adianta aplicar ações, se o ambiente físico estiver em condições insalubres, comprometendo a qualidade de vida e saúde dos mesmos.

O Clima Organizacional favorável colabora para um bom desempenho de cada indivíduo da organização, onde ele deve ser acompanhado através de indicadores que possam mensurar a satisfação e aderência dos funcionários à cultura da organização, e assim possibilitarem aos gestores um apoio em suas tomadas de decisões, determinando a qualidade de desempenho individual, elevando o nível da produtividade e o comprometimento das pessoas para com a organização.

3.4.2 LIDERANÇA

Ao falar de motivação deve-se também considerar o papel crucial que o líder exerce sobre seus liderados, pois através da sua capacidade de gestão consegue influenciá-los e estimulá-los a atingirem as suas metas.

De acordo com Williams (2010, p. 273), “uma das maneiras mais simples e mais eficazes de motivar trabalhadores consiste em atribuir-lhes metas específicas e desafiadoras”.

Sabe-se que liderança é a capacidade de influenciar as pessoas a desempenharem suas funções com mais entusiasmo, comprometimento e responsabilidade visando atingir os objetivos traçados.

Para Bernardinho (2006, p.114), “liderar é inspirar e influenciar pessoas a fazerem a coisa certa, de preferência entusiasticamente e visando ao objetivo comum”. Onde fazer a coisa certa é você ser eficaz, buscando a melhor maneira de executar uma tarefa, de forma a atingir uma meta estabelecida ou um objetivo traçado.

Segundo Chiavenato (2003, p. 116), “o supervisor eficaz é aquele que possui habilidade para influenciar seus subordinados, obtendo lealdade, padrões elevados de desempenho e alto compromisso com os objetivos da organização”.

O líder, além de motivador tem que ser uma pessoa totalmente ética, confiável, empático, dinâmico e claro, essas são algumas das qualidades essenciais a um bom líder, além de deter conhecimento para conduzir e motivar da melhor forma possível seus subordinados, envolvendo todos ao mesmo objetivo.

Um bom líder tem a capacidade de inspirar através dos seus exemplos, de identificar os talentos e as habilidades de cada um de sua equipe, alocando cada indivíduo em uma posição que possa ser útil e mostrando a ele a sua importância para a organização.

Para Davis e Newstrom (1992, p. 16), “os gerentes tentam construir um clima no qual as pessoas estejam motivadas, trabalhem juntas produtivamente e se tornem pessoas mais eficazes”.

O líder é importantíssimo para o engajamento da equipe na empresa, sendo necessário que ele sempre reconheça o trabalho dos seus subordinados, assim como, ajudar no desenvolvimento dos mesmos e dar oportunidade de crescimento, pois existem aqueles que são motivados por meio da valorização e não somente por uma remuneração atrativa. Se o líder não valorizar o

trabalho do seu subordinado, aplicando de maneira inadequada o uso do *feedback*, deixando de fomentar novos desafios ao mesmo. Essas atitudes irão repercutir negativamente para a motivação da equipe.

De acordo com Tamayo e Paschoal (2003, p. 46), “a melhor forma de valorizar o empregado parece consistir em lhe oferecer oportunidades para que, por meio do seu trabalho, ele possa atingir as suas metas pessoais”. Uma liderança eficaz consegue extrair ao máximo do seu subordinado todo talento que tem, valorizando o seu trabalho e ainda possibilitando gerar novos líderes dentro de sua equipe.

Diante disso, entende-se que as organizações buscam líderes que tenham a capacidade de atender às necessidades da organização e que saibam identificar as dos seus liderados. Para que desta forma, juntos possam atingir os objetivos em comum.

3.5 A RELAÇÃO DA MOTIVAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE

Nos últimos tempos, a produtividade tornou-se palavra-chave para as organizações. Onde as mesmas criam programas para potencializar o desempenho do funcionário e se organizam para a melhoria desse processo. Com o crescimento da produção atrelado com a redução dos custos e despesas, automaticamente obtêm mais lucro, podendo assim investir cada vez mais na organização, de forma a se manter no mercado e melhorar sua competitividade.

De acordo com Carvalho e Serafim (2004), para alcançar a alta produtividade e qualidade, as organizações enfrentam variáveis que dificultam a implantação de programas, alguns destes obstáculos são: o clima organizacional, a habilidade profissional, ausência de treinamentos, condições de trabalho, etc.

É válido afirmar que nem sempre a baixa produtividade é culpa do funcionário, mas também da própria organização que não oferece condições adequadas para a execução das tarefas exigidas e consequente alcance dos objetivos traçados.

A organização que tem um melhor ambiente de trabalho gera um grande impacto sobre as pessoas, pois se elas estão satisfeitas, irão produzir mais, e assim colaborar para o resultado da empresa. Um funcionário satisfeito produz melhor, erra menos e isso aumenta o ganho da organização, então é importante que exista um clima favorável.

Percebe-se que a motivação é um fator determinante no que diz respeito à produtividade, conforme Carvalho e Serafim (2004), a produtividade no trabalho é aumentada de acordo com o nível de motivação do funcionário, pois com sua capacidade de realizar suas tarefas com o máximo de eficiência e com seu grau de interesse possibilita otimizar a sua produção.

Segundo Tamayo e Paschoal (2003, p. 50), “o conhecimento do perfil motivacional do trabalhador possibilita o desenvolvimento de programas diferenciados de motivação dentro da organização, visando a atender metas de diversos grupos de trabalhadores”.

Por isso, é fundamental que os líderes saibam identificar o que realmente move cada um dos seus subordinados diretos, condicionando a eles metas específicas e novos desafios para instigar a sua capacidade, obtendo assim ganho de produtividade.

Silva, Peixoto e Batista (2011, p. 197) afirmam que as “pessoas desmotivadas e sem qualidade de vida no trabalho podem se tornar um problema para a organização, pois o rendimento tende a cair e suas tarefas não serão executadas corretamente”.

Logo, percebe-se que a baixa produtividade está relacionada diretamente à falta de motivação dos indivíduos, desta forma eles se tornam um problema, já que não conseguem contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais.

4 CONCLUSÃO

Os indivíduos são todos movidos por alguma causa, em que direcionam seus esforços para atingir tal necessidade e até mesmo alcançar um objetivo pessoal ou profissional. Esse fenômeno acontece por ser um processo psicológico individual. A título de exemplo, vale citar o dinheiro, que para uns é um fator motivacional, mas para outros é uma forma de atender suas necessidades básicas.

Num mercado competitivo onde existem diversas organizações competindo entre si, torna-se essencial que os gestores foquem em quem realmente irá trazer os resultados favoráveis a mesma, que são as pessoas. Sem dúvidas, são os indivíduos que fazem a diferença numa organização, e são eles que produzem o capital intelectual que proporcionará vantagem competitiva, e por serem parceiros com a empresa, é necessário que sejam valorizados, desenvolvidos e recompensados.

As organizações têm buscado meios de motivar seus funcionários através da definição de metas e objetivos claros, porém é primordial conhecer primeiramente as reais necessidades e limitações de cada um para poder oferecer estímulos que irão contribuir para a satisfação e o bom desempenho dos mesmos.

Quando as organizações conseguem extrair ao máximo os talentos individuais, tendo uma equipe engajada e focada num objetivo comum, naturalmente terá um alto nível de desempenho dos seus colaboradores e com certeza todos estarão satisfeitos com o resultado final.

O fator ambiente de trabalho tem grande participação na motivação dos colaboradores. Quando se têm um clima desfavorável acaba gerando um efeito contrário do desejado e isso implica no resultado final da organização, por isso, é de suma importância investir no bem estar e na qualidade de vida dos empregados eliminando ou até mesmo diminuindo alguns gargalos que prejudicam a organização.

Entende-se que a motivação influencia o desempenho do trabalhador numa organização, tornando-o produtivo ou não, ainda observa-se que ela está ligada a diversos fatores, tais como o clima organizacional, a liderança, o reconhecimento, a remuneração e dentre outras variáveis. Resta admitir que para a produtividade dos indivíduos aumente e gere os resultados esperados para a organização, é importante que os colaboradores estejam motivados para o trabalho.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BERGAMINI, Cecília W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
2. CARRILHO, E. A.; A influência da motivação na produtividade. **Revista de Humanidades, Ciências Sociais Aplicadas e da Saúde**. São Paulo. v. 1. n. 1. Nov. 2003. Disponível em: <<http://www.faeso.edu.br/horus/artigos%20anteriores/2003/Emidio.htm>>. Acesso em 06. jun. 2014.
3. CARVALHO, Antonio Vieira de; SERAFIM, Oziléa Clen Gomes. **Administração de Recursos Humanos**. v. 2. 1. ed. São Paulo: Pioneira Thomson, 2004. – 5 ° Reimpressão.
4. CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
5. CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compactada, 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.
6. _____. **Introdução à Teoria Geral da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. - 7° Reimpressão.
7. _____. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
8. DAVIS, Keith; NEWSTROM, John W.. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. v. 1. São Paulo: Cengage Learning, 1992.
9. FERRÃO, Romário G.; FERRÃO, Liliâm Maria V.. **Metodologia científica para iniciantes em pesquisa**. 4 ed. rev. Vitória: Incaper, 2012.
10. FERREIRA, Carlos F. **3 vilões da motivação do trabalho e como encará-los**. São Paulo, 24 jan. 2013. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/noticias/3-viloes-da-motivacao-do-trabalho-e-como-encara-los>>. Acesso em: 15 out. 2014.
11. MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2006.
12. REZENDE, Bernardo Rocha de. **Bernardinho: Transformando suor em ouro**. 3. ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.
13. SCHERMERHORN, John R.; HUNT, James G.; OSBORN, Richard N.. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.
14. SCHRAMM, Danilo. **Com sala de relaxamento, TV e “pomar”, empresa aumenta produtividade em 60%**. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://noticias.uol.com.br/empregos/ultimas-noticias/2011/04/07/com-sala-de-relaxamento-tv-e-pomar-empresa-aumenta-produtividade-em-60.jhtm>>. Acesso em: 30 out. 2014.

15. SILVA, Caroline M. C. da; PEIXOTO, Roberta R.; BATISTA, José Mauro R. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista Eletrônica Novo Enfoque**, [S.I.], v. 13, n. 13, p. 195 – 206. 2011. Disponível em: <http://www.castelobranco.br/sistema/novo enfoque/files/13/artigos/17_Roberta_e_Caroline_Prof_Ruiz_VF.pdf>. Acesso em: 27 mai. 2014.
16. TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, out./dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 19 mar. 2014.

A IMPORTÂNCIA DO ASSISTENTE SOCIAL JUNTO À EQUIPE MULTIPROFISSIONAL QUE ATUA NA LÓGICA INTERDISCIPLINAR EM UMA INSTITUIÇÃO DE TRATAMENTO DE USUÁRIOS DE ÁLCOOL E OUTRAS DROGAS

Jaine Schmidt Krause¹⁴
Juscilania Cantão Rodrigues¹⁵
Kátia Silva Sabioni¹⁶
Emanuele Gongô Soares¹⁷

RESUMO

Neste artigo, promove-se um estudo acerca da importância do assistente social junto à equipe multiprofissional em uma instituição de tratamento de usuários de álcool e outras drogas, estabelecendo uma investigação por meio de sua instrumentalidade e desenvolvimento de suas ações em consonância com a lógica interdisciplinar desenvolvida em referente instituição. Acredita-se ser indispensável o papel do assistente social frente ao tratamento destes usuários a proporcionarem-lhes um acolhimento humanizado, procurando auxiliar nas relações familiares e sociais, ou seja, priorizando os vínculos afetivos, buscando minimizar os fatores de risco e potencializar os fatores de proteção, adotando o sentido de família extensiva; e trabalhando na proposta de redução de danos, por situações decorrentes ao uso e abuso de álcool e outras drogas. Cabe ao assistente social, juntamente com a equipe multiprofissional, buscar manter a interdisciplinaridade, promovendo, assim, ações inovadoras e propositivas pautadas na garantia dos direitos de referentes usuários e nas particularidades de cada um destes, para que as mesmas tragam efetividade ao tratamento.

Palavras-chave: Serviço Social. CAPS AD II. Interdisciplinaridade.

ABSTRACT

This paper promotes a study about the importance of the social worker with the multidisciplinary team in a treatment facility for users of alcohol and other drugs, establishing a research through its instrumentality and development of their shares in accordance with the interdisciplinary logic developed referring institution. Believed to be essential to the role of the social worker to the treatment of these users to provide them a humanized host, seeking help in family and social relationships, ie, prioritizing affective bonds, seeking to minimize the risk factors and enhance the factors protection, employing the sense of extended family; and working in the proposed harm reduction for situations arising the use and abuse of alcohol and other drugs. It is up to the social worker, along with the multidisciplinary team, keep seeking interdisciplinarity, thereby promoting innovative and purposeful actions based on guaranteeing the rights of users and the particulars relating to each of these, so that they bring to treatment efficacy.

¹⁴ Graduada em Serviço Social, pela Faculdade Norte Capixaba de São Mateus – Multivix.

¹⁵ Graduada em Serviço Social, pela Faculdade Norte Capixaba de São Mateus – Multivix.

¹⁶ Graduada em Serviço Social, pela Faculdade Norte Capixaba de São Mateus – Multivix.

¹⁷ Graduada em Serviço Social, pela Faculdade Norte Capixaba de São Mateus – Multivix.

Keywords: Social Service. CAPS AD II. Interdisciplinarity.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, o tratamento destinado aos pacientes com doenças mentais foi, por muitos anos, de cunho hospitalocêntrico e asilar, onde não se olhava para os mesmos como sujeitos detentores de direitos e nem a sua condição humana, vivendo estes excluídos do meio afetivo e social. Os pacientes de doenças mentais eram negligenciados pelo Estado, discriminados pela sociedade e afastados dos próprios familiares, fazendo-se necessária uma intervenção no âmbito da saúde mental, que passou de um campo de exclusão e violação dos direitos humanos, para um sistema de garantia de direitos, avanço este, possibilitado pelo movimento denominado Reforma Psiquiátrica.

Os asilos, ao invés de ofertarem tratamento que proporcionassem a melhora dos pacientes, colaboravam para agravar, ainda mais, o estado de saúde dos mesmos. Mediante essa afirmação, Amarante (2013, p. 28) relata:

A reforma dos espaços asilares atualizava-se, então, enquanto imperativo social e econômico, perante o enorme desperdício de força de trabalho. O asilo psiquiátrico situa-se em um quadro de extrema precariedade, não cumprindo a função de recuperação dos doentes mentais. Paradoxalmente, passava-se a ser considerado responsável pelo seu agravamento das doenças, de forma a ultrapassar a parcela esperada da evolução patológica da própria enfermidade.

A Reforma Psiquiátrica, proveniente das lutas da sociedade civil, dos trabalhadores da área de saúde e de familiares dos pacientes com doenças mentais, possibilitou reformulações significativas frente ao modelo de asilamento e institucionalização, criando políticas de saúde mental, pautadas no cuidado da pessoa em sofrimento psíquico de maneira integral e se preocupando com a garantia da sua cidadania. Esse novo modelo pós-reforma, somado às políticas públicas que vêm se consolidando nos dias atuais, busca promover o cuidado integral, visando à garantia dos direitos dos portadores de transtornos mentais, a promoção da sua autonomia e o exercício da cidadania, buscando, assim, a sua inclusão social.

A Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas - SENAD (BRASIL, 2014, p. 248), menciona que Política de Saúde Mental atual é decorrente da mobilização popular:

A atual política de saúde mental brasileira é resultado da mobilização de usuários, familiares e trabalhadores da saúde iniciada na década de 1980, com o objetivo de mudar a realidade dos manicômios onde viviam mais de cem mil pessoas com transtornos mentais.

Nesse âmbito de conquistas, o assistente social está inserido como trabalhador assalariado que desempenha suas atribuições em diversas instituições vinculadas à Política Pública de Saúde, crescendo sua atuação em meio a essa política nos anos 90, inserindo em vários âmbitos de ação, incluindo a Política Pública de Saúde Mental, sendo que essas instituições têm seu surgimento associado à Reforma Psiquiátrica no Brasil. Dentre as instituições de Saúde Mental existentes, apresentam-se os Centros de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas – CAPS AD II, onde junto à equipe multiprofissional sob a lógica interdisciplinar, o assistente

social trabalha com os usuários, buscando promover a construção da sua própria autonomia e a responsabilização por toda sua trajetória de tratamento, de maneira a preservar e melhorar a saúde dos mesmos e a viabilizar seus direitos. Por essa razão, justifica-se a relevância do tema proposto.

Mediante o contexto atual vivido, associado ao crescente uso de álcool e outras drogas, é cabível afirmar a importância do Serviço Social frente a essa expressão da Questão Social. Segundo Pinho et al. (2009, p. 1262) “Numa perspectiva histórica, pode-se dizer que as drogas tornaram-se um problema de saúde pública a partir da metade do século XIX, tendo a sua dimensão moderna com o progresso da química industrial, da farmacologia e da medicina”.

Sendo o profissional de Serviço Social parte importante da equipe multiprofissional no tratamento de usuários de álcool e outras drogas, este artigo tem como objetivo geral apresentar a importância do assistente social junto à equipe multiprofissional que atua na lógica interdisciplinar em uma instituição de tratamento de usuários de álcool e outras drogas, localizada em um município do estado do Espírito Santo, no ano de 2014. Nesse âmbito de atuação, o Serviço Social é desafiado a apresentar alternativas frente às questões relacionadas ao consumo de álcool e outras drogas e através da rede socioassistencial, busca mecanismos com o objetivo de tornar o tratamento de usuários de álcool e outras drogas possível.

Quanto aos procedimentos metodológicos utilizados na construção deste artigo, foi empregada a pesquisa qualitativa de caráter exploratório. Segundo Zanette (2007, p. 23), os procedimentos de cunho exploratório têm o objetivo de buscar uma maior familiaridade com o tema, envolvendo, assim, a pesquisa bibliográfica para a coleta de dados que segundo a autora, “[...] é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (ZANETTE, 2007, p. 24).

Foram usadas como fontes de pesquisa, as fontes primárias que “[...] são constituídas por obras ou textos originais” (ANDRADE, 2001, p. 43), e secundárias, sendo compostas “[...] pela literatura originada de determinadas fontes primárias” (ANDRADE, 2001, p. 43); também se utilizou da pesquisa de campo, com o objetivo de considerar os variados aspectos relativos ao tema proposto, sendo “[...] aquela em que o pesquisador, através de questionários, entrevistas, observações etc., coleta seus dados, investigando os pesquisados no seu meio”. (ZANETTE, 2007, p. 27). Para Ferrão (2012), a pesquisa de campo possui a utilidade de gerar conhecimentos, a fim de testar uma hipótese, e com isso, provocar novas descobertas sobre determinada área.

A pesquisa foi considerada bibliográfica porque foi desenvolvida a partir de materiais já elaborados, em resposta aos objetivos específicos, que se firmaram acerca da identificação da definição, do surgimento e da evolução do Serviço Social, ao longo dos anos, na Saúde Mental; apresentação da política de Saúde Mental e do CAPS AD II; além de esclarecer a importância do assistente social junto à equipe multiprofissional de atuação focada na interdisciplinaridade na instituição estudada.

Quanto ao instrumento de pesquisa, utilizou-se a entrevista, aplicada a fim de identificar a importância do assistente do CAPS AD II de um município localizado no estado do Espírito Santo. A entrevista realizada foi a do tipo estruturada. Ferrão (2012, p. 104) explica que a entrevista “[...] é o encontro de duas pessoas com o objetivo de obter informações a respeito de um determinado assunto [...] é efetuada frente a frente com entrevistado e entrevistador, de forma sistemática e metódica [...]”.

Estruturada porque nesse tipo de entrevista utiliza-se a “[...] técnica de coleta de dados em que o pesquisador segue rigorosamente um roteiro preestabelecido [...]” (TOZONI-REIS, 2009, p. 29).

Configura-se como o universo da pesquisa uma instituição de tratamento de usuários de álcool e outras drogas em um município do Estado do Espírito Santo e a amostra da pesquisa o profissional de Serviço Social atuante nesta determinada instituição. Segundo Zanette (2007, p. 26): “uma amostra [...] é tomada como objeto de investigação”. Assim, após coletados os dados, esses foram analisados na forma qualitativa.

Assim, este artigo se organiza de forma a contextualizar o surgimento e a evolução do Serviço Social na área de Saúde Mental; apresentar a Política de Saúde Mental e o CAPS AD II; e identificar a importância do assistente social em meio à equipe multiprofissional que atua na lógica interdisciplinar em uma instituição de tratamento de usuários de álcool e outras drogas, envolvendo propostas de ação para o enfrentamento dos desafios frente a sua atuação profissional na atualidade.

2 SURGIMENTO E EVOLUÇÃO DO SERVIÇO SOCIAL NA ÁREA DE SAÚDE MENTAL

O Serviço Social surgiu historicamente no Brasil em 1930, em meio ao processo de industrialização e urbanização, baseado na filantropia e enraizado nas práticas conservadoras da Igreja Católica, fundamentado na atenção aos pobres e na defesa da classe trabalhadora que era explorada pelos detentores dos meios de produção, através das condições precárias de exercício e das longas jornadas de trabalho, provendo a esta classe inúmeros prejuízos socioeconômicos. Nas décadas de 1970 a 1980 sobreveio a ruptura do Serviço Social conservador, abrindo fronteiras para a atuação de um profissional com uma visão mais crítica da realidade, menos assistencialista e com embasamento teórico-metodológico; esse acontecimento ficou conhecido como Movimento de Reconceituação, que veio para adequar o assistente social frente ao enfrentamento das crescentes manifestações da Questão Social (ESTEVÃO, 2007).

[...] com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, que ocorre no ano de 1988, a profissão caminha na construção de uma identidade profissional voltada à classe trabalhadora, assumindo uma prática mais humanizada e com maior enfoque nos direitos dos cidadãos, tendo como valor central a liberdade em favor da equidade e da justiça social (REIS et al., 2010, p. 05).

Percebe-se que antes da promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, uma grande massa de trabalhadores estava sendo excluída, havia uma grande carência de condições básicas para a manutenção da saúde e de assistência social, não havendo respostas, por parte do governo, para as demandas sociais. Por esse motivo, tornou-se obrigatório o atendimento gratuito e qualificado à saúde de todos os brasileiros através dos serviços do Sistema Único de Saúde (SUS).

Segundo Simões (2011), o SUS foi resultado do Movimento de Reforma Sanitária (1980) e consolidado pela Constituição Federal de 1988, sendo que “[...] a principal proposta da Reforma Sanitária é a defesa da universalização e descentralização das políticas sociais e a garantia dos direitos sociais” (CFESS, 2010, p. 19), adotando um modelo assistencial baseado na integralidade e equidade.

A saúde foi uma das áreas em que os avanços constitucionais foram mais significativos. O Sistema Único de Saúde (SUS), integrante da Seguridade Social é uma das proposições do Projeto de Reforma Sanitária, foi regulamentado, em 1990, pela Lei Orgânica da Saúde (LOS). O Projeto de Reforma Sanitária, tendo no SUS uma estratégia, tem como base um Estado democrático de direito, responsável pelas políticas sociais e, conseqüentemente, pela saúde (CFESS, 2010, p.18-19).

O Serviço Social, no que restringe à área da Saúde, passou a atuar na defesa da classe trabalhadora, desmascarando o descuido quanto à sua saúde e o seu sofrimento psíquico, advindos das más condições de trabalho vivenciadas nas indústrias, como também em todas as áreas de vivência, nascendo assim, a profissão no âmbito da Saúde Mental (CFESS, 2010).

Quanto à crescente atuação do Serviço Social, Vasconcelos (2010, p. 125), menciona: “No entanto, um olhar mais acurado indica claramente aqui a mediação das práticas de After-care¹⁸ (cuidado pós-hospitalar) do Serviço Social psiquiátrico emergente no período e do movimento de higiene mental, nos anos 10 e 20”, onde o movimento de higiene mental passa a dar atenção à saúde dos habitantes, alargando a visão para além do paciente e seus problemas mentais, buscava-se também uma intervenção no campo assistencial menos alienada e aprofundava-se em conhecer todo seu universo social no contexto internacional.

No Brasil, o Serviço Social na Saúde Mental teve início a partir de 1946, sob a influência dos Estados Unidos (EUA), voltado para infância e logo expandindo para os hospitais psiquiátricos, onde as suas atribuições se davam nas internações e na alta de pacientes, e também no direcionamento da assistência na concessão de benefícios.

Assim, o assistente social foi conquistando seu espaço na área de Saúde Mental e ampliando os setores de atuação, conforme exposto por Rosa e Melo (2009, p. 84):

Historicamente, a inserção do assistente social em saúde mental no Brasil tem início em 1946, a partir do trabalho em instituições voltadas para a infância. Em seguida o assistente social é incorporado aos hospitais psiquiátricos, atuando na “porta de entrada e saída” dos serviços [...]. As ações dos assistentes sociais no espaço hospitalar volta-se preponderantemente para levantamentos de dados sociais dos PTMs e seus familiares; confecção de atestados sociais; encaminhamentos para a rede sócio-assistencial e difusão de informação e orientação social, sobretudo para regularizar a documentação e acessar benefícios sociais, aposentadorias. Gradativamente, no interior dos próprios hospitais psiquiátricos os assistentes sociais passam a atuar em vários setores: plantão psiquiátrico, pavilhões - divididos por sexo (masculino e feminino) e faixa etária (pavilhão infantil ou geriátrico); hospitais-dia e ambulatórios.

A Reforma Psiquiátrica proporcionou diversas transformações que foram de grande valia para a expansão do Serviço Social no âmbito da Saúde Mental, esta tinha por objetivo principal viabilizar os direitos do doente mental e o resgate da sua cidadania. Em dado momento, o país passava por mudanças na busca por liberdade política e eleições democráticas, onde os governantes deveriam ser escolhidos pelo povo, trabalhando na defesa pelo direito de livre expressão. Segundo Amarante (2013, p. 87):

No Brasil, a reforma psiquiátrica é um processo que surge mais concreta e principalmente a partir da conjuntura da redemocratização, em fins da década de 1970, tem como fundamentos apenas uma crítica conjuntural ao subsistema nacional de saúde mental, mas também – e principalmente – uma crítica estrutural ao saber e

¹⁸Segundo Vasconcelos (2010), as práticas After-care consistiam na compreensão do ambiente e a personalidade do doente mental na coleta de dados sociais para encaminhar a alta do mesmo, sendo que este contexto veio de Nova York (EUA) e outros países, surgindo assim o Serviço Social psiquiátrico.

às instituições psiquiátricas clássicas, dentro de toda a movimentação político-social que caracteriza a conjuntura de redemocratização [...].

Portanto, a Reforma Psiquiátrica surge num momento de reivindicações populares, sendo a mesma proveniente da Reforma Sanitária, tais processos vieram com uma forte influência internacional que impuseram mudanças significativas na área da saúde. A sociedade, com um olhar mais crítico frente a essa realidade, começou a cobrar mudanças pelo descaso e pela falta de humanização nos hospitais psiquiátricos, além de apontar falhas nos setores privados e públicos da época que geravam um tratamento agressivo e excludente: o asilamento, mantendo a completa violação dos direitos humanos.

A Reforma Psiquiátrica busca transformar o modelo hospitalocêntrico em um tratamento mais terapêutico para os pacientes com transtornos mentais, na tentativa de melhorar o cotidiano dos mesmos, conforme o Ministério da Saúde (BRASIL, 2005, p. 06) aponta:

O início do processo de Reforma Psiquiátrica no Brasil é contemporâneo da eclosão do “movimento sanitário”, nos anos 70, em favor da mudança dos modelos de atenção e gestão nas práticas de saúde, defesa da saúde coletiva, equidade na oferta dos serviços, e protagonismo dos trabalhadores e usuários dos serviços de saúde nos processos de gestão e produção de tecnologias de cuidado. Embora contemporâneo da Reforma Sanitária, o processo de Reforma Psiquiátrica brasileira tem uma história própria, inscrita num contexto internacional de mudanças pela superação da violência asilar. Fundado, ao final dos anos 70, na crise do modelo de assistência centrado no hospital psiquiátrico, por um lado, e na eclosão, por outro, dos esforços dos movimentos sociais pelos direitos dos pacientes psiquiátricos, o processo da Reforma Psiquiátrica brasileira é maior do que a sanção de novas leis e normas e maior do que o conjunto de mudanças nas políticas governamentais e nos serviços de saúde (BRASIL, 2005, p. 06).

Percebe-se, neste contexto, a relevância do Serviço Social, com toda sua gama de conhecimento e uma visão mais crítica da sociedade frente à Questão Social e suas manifestações, em proporcionar uma contribuição relevante na construção de saberes, acerca da realidade dos usuários de álcool e outras drogas, para promover uma melhor intervenção, e efetivar ações pertinentes que forem necessárias na busca de viabilizar a garantia de seus direitos. O Serviço Social tem conquistado espaço, principalmente, no contexto da exclusão e negação de direitos dos cidadãos que estão à margem da sociedade, dentre as mesmas, demandas advindas do uso abusivo de álcool e outras drogas, as quais ocasionam muitas perdas, tanto sociais quanto econômicas; por isso, compete ao Serviço Social estar capacitado frente à compreensão dos fenômenos sociais, de forma que possa engajar-se devidamente munido de conhecimento nessa luta.

3 APRESENTAÇÃO DA POLÍTICA DE SAÚDE MENTAL E DO CAPS AD II

A Reforma Psiquiátrica no Brasil possibilitou uma organização de substituição dos Hospitais Psiquiátricos no país para os Centros de Atenção Psicossociais – CAPS¹⁹, pautados por uma Legislação própria que permite adequada regulação por parte do Estado, e potencializa toda a rede ofertada na área.

¹⁹[...] lugar de referência e tratamento para pessoas que sofrem com transtornos mentais, psicoses, neuroses graves e demais quadros (BRASIL, 2004, p.13).

Em 06 de abril de 2001 foi promulgada a Lei 10.216 – conhecida como Lei Paulo Delgado (BARROSO e SILVA, 2011), que “Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental”. Consequente, em 19 de fevereiro do ano de 2002 é lançada a portaria nº 336 que acrescenta novos parâmetros à portaria nº 224 de 29 de janeiro de 1992 estabelecendo as modalidades dos Centros de Atenção Psicossociais que são classificados, de acordo, com o quantitativo populacional do município e nível de complexidade.

Em 21 de dezembro do ano de 2011 é lançada a portaria nº 3.088 que renova as modalidades dos Centros de Atenção Psicossociais existentes, sendo, posteriormente, em 21 de maio de 2013, republicada no Diário Oficial da União a mesma portaria, porém dispo de modificações em alguns parâmetros referentes ao quantitativo populacional do município (BRASIL, 2013) consolidando, assim, conceitos atualizados referente aos serviços prestados por dadas instituições. Portanto, configuram-se, atualmente, como modalidades dos CAPS: CAPS I²⁰, CAPS II²¹, CAPS III²², CAPS i II²³; CAPS ADIII²⁴ e CAPS AD II²⁵; sendo este último, de maior relevância ao estudo proposto, prestando atendimento diário “[...] a pacientes que fazem um uso prejudicial de álcool e outras drogas. Possibilita ainda intervenções precoces, limitando o estigma associado ao tratamento” (BRASIL, 2004, p. 24).

Diante ao exorbitante aumento do consumo de álcool e outras drogas são elaboradas políticas públicas e de assistência aos usuários, promovendo o aprimoramento do cuidado à saúde dos mesmos, bem como ao enfrentamento das expressões da Questão Social, desencadeadas nesse contexto. Assim, sendo criadas instituições como o Centro de Atenção Psicossocial Álcool e Drogas – CAPS AD II, instituição esta, enquadrada no âmbito da Política Nacional de Saúde Mental.

²⁰ [...] atende pessoas de todas as faixas etárias que apresentam prioritariamente intenso sofrimento psíquico decorrente de transtornos mentais graves e persistentes, incluindo aqueles relacionados ao uso de substâncias psicoativas [...] Indicado para Municípios ou regiões de saúde com população acima de quinze mil habitantes [...] (BRASIL, 2013, Art.7º, § 4, inciso I).

²¹ [...] atende prioritariamente pessoas em intenso sofrimento psíquico decorrente de transtornos mentais graves e persistentes, incluindo aqueles relacionados ao uso de substâncias psicoativas [...] Indicado para Municípios ou regiões de saúde com população acima de setenta mil habitantes [...] (BRASIL, 2013, Art.7º, § 4, inciso II).

²² [...] atende prioritariamente pessoas em intenso sofrimento psíquico decorrente de transtornos mentais graves e persistentes, incluindo aqueles relacionados ao uso de substâncias psicoativas [...] com funcionamento vinte e quatro horas, incluindo feriados e finais de semana, ofertando retaguarda clínica e acolhimento noturno a outros serviços de saúde mental, inclusive CAPS AD. Indicado para Municípios ou regiões de saúde com população acima de cento e cinquenta mil habitantes [...] (BRASIL, 2013, Art.7º, § 4, inciso III).

²³ [...] atende crianças e adolescentes que apresentam prioritariamente intenso sofrimento psíquico decorrente de transtornos mentais graves e persistentes, incluindo aqueles relacionados ao uso de substâncias psicoativas, e outras situações clínicas que impossibilitem estabelecer laços sociais e realizar projetos de vida. Indicado para municípios ou regiões com população acima de setenta mil habitantes (BRASIL, 2013, Art.7º, § 4, inciso VI).

²⁴ [...] atende pessoas de todas as faixas etárias que apresentam intenso sofrimento psíquico decorrente do uso de crack, álcool e outras drogas. Proporciona serviços de atenção contínua, com funcionamento vinte e quatro horas, incluindo feriados e finais de semana, ofertando retaguarda clínica e acolhimento noturno. Indicado para Municípios ou regiões de saúde com população acima de cento e cinquenta mil habitantes [...] (BRASIL, 2013, Art.7º, § 4, inciso V).

²⁵ [...] atende pessoas de todas as faixas etárias, que apresentam intenso sofrimento psíquico decorrente do uso de crack, álcool e outras drogas. Indicado para Municípios ou regiões de saúde com população acima de setenta mil habitantes [...] (BRASIL, 2013, Art.7º, § 4, inciso IV).

Reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) o elevado custo social que representa o uso abusivo de substâncias psicoativas, considerado um problema de saúde pública, o Ministério de Saúde (MS) desde a década de 1980 vinha desenvolvendo tímidas iniciativas na área do uso indevido de drogas e só em 2003 assumiu a responsabilidade de intervir nessa área com a efetivação da “Política de Atenção Integral aos Usuários de Álcool e outras Drogas” (GARCIA, 2011, p. 145).

A criação dos CAPS AD II configura-se como uma estratégia de organização para a substituição ao Hospital Psiquiátrico no Brasil. O objetivo principal dos CAPS AD II é de oferecer acolhimento, atendimento à população, acompanhamento clínico e a reinserção social dos usuários de álcool e outras drogas, propiciando-lhes acesso ao trabalho, apresentando-lhes também a garantia aos seus direitos e trabalhando na perspectiva do fortalecimento dos laços familiares (OLIVEIRA, 2009) e afetivos, buscando minimizar os fatores de risco e potencializar os fatores de proteção, adotando o sentido de família extensiva, priorizando os vínculos afetivos. O serviço dessa instituição busca produzir no usuário a construção de sua própria autonomia e responsabilização por toda sua trajetória de tratamento (BRASIL, 2004).

A proposta, atualmente, imposta por parte da Política de Saúde Mental sanciona a garantia da estruturação de uma rede de atenção integral composta por vários dispositivos, que se façam passíveis à promoção da atenção psicossocial frente às pessoas com doença mental, dentre eles os CAPS – Centros de Atenção Psicossociais (GARCIA, 2011), que compõem, juntamente a demais instituições, a RAPS²⁶ - Rede de Atenção Psicossocial. A Saúde Mental se configura como uma rede prioritária dentro da Saúde, sendo o CAPS AD II um serviço componente dessa rede.

De acordo com a Portaria nº 3.088 Art. 2º, ficam determinadas às seguintes diretrizes:

Art. 2º Constituem-se diretrizes para o funcionamento da Rede de Atenção Psicossocial:

I - Respeito aos direitos humanos, garantindo a autonomia e a liberdade das pessoas;
[...]

IV - Garantia do acesso e da qualidade dos serviços, ofertando cuidado integral e assistência multiprofissional, sob a lógica interdisciplinar;

V - Atenção humanizada e centrada nas necessidades das pessoas;

VI - Diversificação das estratégias de cuidado;

[...]

VIII - Desenvolvimento de estratégias de Redução de Danos;

IX - Ênfase em serviços de base territorial e comunitária, com participação e controle social dos usuários e de seus familiares;

[...]

XII - Desenvolvimento da lógica do cuidado para pessoas com transtornos mentais e com necessidades decorrentes do uso de álcool, crack e outras drogas, tendo como eixo central a construção do projeto terapêutico singular (BRASIL, 2011).

Em consonância com o Art. IV da Portaria 3.088/2011, o trabalho desenvolvido por todas as instituições e serviços da Rede de Atenção Psicossocial, incluindo o CAPS AD II, deve ser realizado por uma equipe multiprofissional sob a lógica interdisciplinar, que através de sua atuação, buscar-se-á promover as diretrizes estabelecidas por dada portaria, visando

²⁶A publicação da Portaria n.º3088, de 26 de dezembro de 2011, veio regulamentar, de forma detalhada a Rede de Atenção Psicossocial (RAPS) instituída pelo Decreto Presidencial n.º 7.508, de 28 de junho de 2011, representando, assim, um acordo entre representantes de gestores municipais, estaduais e federal da saúde, além de trabalhadores do SUS e entidades da sociedade civil, frente ao tratamento de pessoas com sofrimento ou transtornos mentais, incluindo os decorrentes do uso prejudicial de drogas (BRASIL, 2014,p. 255).

reconhecê-los de forma integral na promoção da cidadania e da autonomia dos usuários e de seus familiares.

No que diz respeito à equipe técnica mínima dos CAPS AD II, que atuará frente ao tratamento dos usuários de álcool e outras drogas, o Art. 4º, da Portaria nº 336/GM de 19 de fevereiro de 2002 dispõe:

A equipe técnica mínima para atuação no CAPSad II para atendimento de 25 (vinte e cinco) pacientes por turno, tendo como limite máximo 45(quarenta e cinco) pacientes/dia, será composta por:

a - 1 (um) médico psiquiatra;

b - 1 (um) enfermeiro com formação em saúde mental;

c - 1 (um) médico clínico, responsável pela triagem, avaliação e acompanhamento das intercorrências clínicas;

d - 4 (quatro) profissionais de nível superior entre as seguintes categorias profissionais: psicólogo, assistente social, enfermeiro, terapeuta ocupacional, pedagogo ou outro profissional necessário ao projeto terapêutico;

e - 6 (seis) profissionais de nível médio: técnico e/ou auxiliar de enfermagem, técnico administrativo, técnico educacional e artesão.

Referente equipe multiprofissional citada, focada na lógica interdisciplinar, busca articular suas ações utilizando-se das estratégias de Redução de Danos (RD) que se constituem “[...] num conjunto de ações e princípios, para a abordagem dos problemas relacionados ao uso de drogas [...]” (BRASIL, 2014, p. 184), buscando, principalmente, a preservação da vida; dadas estratégias são “[...] utilizadas internacionalmente e apoiadas pelas instituições formuladoras da política sobre drogas no Brasil, como a Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas (SENAD) e o Ministério da Saúde” (BRASIL, 2014, p. 184), que se efetivam tanto frente à prevenção, quanto em meio ao processo de tratamento dos usuários de álcool e outras drogas (BRASIL, 2014).

Segundo Bravo et al. (2009), o assistente social, assim como toda equipe técnica envolvida no processo de tratamento dos usuários de álcool e outras drogas, deve estar sensível à singularidade de cada indivíduo, respeitando os fatores desencadeados pelo quadro de dependência, que podem ser diferenciados de um para outro, abstendo-se de impor à pessoa em tratamento ao que se acredita ser o melhor para ela. Nessa perspectiva, Veloso; Carvalho e Santiago (2009, p. 173) mencionam:

A proposta de redução de danos não se confunde, portanto, com uma postura de “permissividade”, mas “apenas compreende a fragilidade que não é só individual, mas também coletiva e socialmente construída”. E isto significa pensar, no âmbito das políticas públicas, em ações preventivas voltadas para a educação sobre drogas, articulando-as a um esforço coletivo, no sentido de pensar numa “educação para a autonomia”, que possibilite ao sujeito o exercício do conhecimento, da reflexão e da decisão de uso, uma vez que esta se relaciona com a experiência pessoal e que ocorre no espaço privado.

Porém, convém ressaltar, que mesmo com avanços significativos frente ao tratamento dos usuários de álcool e outras drogas, a partir da Reforma Psiquiátrica, bem como, frente ao trabalho desenvolvido pela Política de Saúde Mental em geral, sabe-se que ainda há muitos obstáculos que devem e precisam ser superados (GARCIA, 2011).

4 UMA ANÁLISE DE DADOS SOBRE A IMPORTÂNCIA DA ATUAÇÃO DO ASSISTENTE SOCIAL NA SAÚDE MENTAL SOB A LÓGICA INTERDISCIPLINAR: EM FOCO O CAPS AD II

A multidisciplinaridade já faz parte, há algum tempo, do cotidiano das instituições da área de saúde mental, inclusive frente ao atendimento dos usuários de álcool e outras drogas, sendo este um trabalho fragmentado por profissionais em áreas diversificadas de formação, onde não há possibilidade de integração entre as mesmas, limitando as ações para realização de um trabalho efetivo entre uma equipe em determinada problemática.

Sabe-se que as profissões, mesmo trabalhando de forma segmentada, contribuem com os seus saberes no trabalho desenvolvido pelas instituições, concernente ao tratamento dos usuários de álcool e outras drogas. Segundo Vasconcelos (2010, p. 46):

A multidisciplinaridade (ou mutiprofissionalidade) pode ser visualizada nas práticas ambulatoriais convencionais, onde profissionais de diferentes áreas trabalham isoladamente, geralmente sem cooperação e troca de informações entre si, a não ser por meio de sistema de referência e contra-referência dos clientes, como uma coordenação apenas administrativa.

Mediante as constantes mudanças ocorridas na área da saúde mental, acrescentando ao Serviço Social espaços ocupacionais frente à lógica interdisciplinar, exige-se um novo perfil de profissionais que são subordinados ao trabalho polivalente e que precisam criar novas técnicas e ações diversificadas, o que torna mais necessário o uso do trabalho intelectual e cognitivo nesse universo, que desperta novas percepções advindas dessa troca de saberes, rompendo com os segmentos do trabalho multiprofissional tradicional, possibilitando que o usuário, realmente, seja visto como um todo, abrindo uma discussão ampla que alarga os horizontes quanto ao tratamento mais adequado para o mesmo.

No CAPS AD II, o trabalho é desenvolvido por uma equipe multiprofissional, da qual faz parte o assistente social, dispondo de sua instrumentalidade no desenvolvimento de ações em consonância com a lógica interdisciplinar, construindo consensos, juntamente com outros profissionais, promovendo uma discussão abrangente frente à Questão Social e suas manifestações encontradas nesse contexto, com o objetivo de identificar o melhor tratamento, visando o empoderamento dos usuários de álcool e outras drogas.

Segundo Vasconcelos (2010, p. 47), quando as profissões se comunicam e trocam informações entende-se a interdisciplinaridade:

A interdisciplinaridade, por sua vez, é entendida aqui como estrutural, havendo reciprocidade, enriquecendo mútuo, com uma tendência a horizontalização das relações de poder entre os campos implicados. Exige a identificação de uma problemática comum, com levantamentos de uma axiomática teórica e/ou política básica e de uma plataforma de trabalho conjunto, colocando-se em comum os princípios e os conceitos fundamentais, esforçando-se para uma decodificação recíproca da significação, das diferenças e convergências desses conceitos e, assim, gerando uma fecundação e aprendizagem mútua [...].

A atuação de um assistente social em uma equipe multiprofissional sob a lógica interdisciplinar no CAPS AD II se dá através de suas atribuições, sejam elas privativas ou não, o que contribui pelo fato do mesmo ser detentor de uma gama de conhecimentos adquiridos na sua formação acadêmica (teórico-metodológico), e também na prática profissional, que o torna bem propositivo na construção de encaminhamentos e direcionamentos frente à problemática em ênfase.

Assim, esse profissional, no campo interdisciplinar, propõe-se a trazer à luz um olhar interventivo frente ao contexto socioeconômico, considerando todas as variáveis, inclusive culturais e políticas, ou seja, promovendo a compreensão da totalidade social que permeia esses usuários, produzindo muitas respostas e contribuindo para a viabilização de recursos sociais em prol dos mesmos, pois, tem-se como verdade que a própria conjuntura de vida do sujeito em questão pode não favorecer ao tratamento, havendo que se conhecer a realidade vivenciada pelo mesmo, que deve ser minuciosamente analisada por referente profissional, buscando este promover seu trabalho investigativo, desencadeando propostas de ações que tornem as mazelas sociais, que permeiam a vida dos usuários, mais amenas.

Conforme o Conselho Federal de Serviço Social - CFESS (2012, p. 19), as respostas dadas pelos profissionais às demandas, repercutem definitivamente na vida dos usuários:

Importante ressaltar que, se a profissão se insere num contexto econômico, político e social, que coloca demandas para os/as assistentes sociais em vários espaços sócio-ocupacionais, também as respostas produzidas pela categoria impactam na vida de sujeitos individuais e coletivos e, portanto, repercutem na dinâmica social.

Nessa perspectiva, foi realizada uma pesquisa com o intuito de compreender a importância do assistente social junto à equipe multiprofissional que atua na lógica interdisciplinar, no processo de tratamento de usuários de álcool e outras drogas atendidos no CAPS AD II de um município do estado do Espírito Santo, sendo utilizada uma entrevista estruturada a um profissional de Serviço Social que atua nessa instituição, possibilitando uma análise quanto ao teor da pesquisa.

A fim de promover esta análise, o profissional foi questionado a respeito do principal desafio na execução desta política pública de saúde mental. O entrevistado relatou que o maior desafio “*é fazer com que o paciente faça adesão ao tratamento e permaneça no programa*”.

Acerca do questionamento, em concordância com o assistente social entrevistado, Vasters e Pillon (2011, p. 03) apontam que “[...] a adesão a tratamentos para dependência de drogas psicoativas permanece um desafio [...]. O que pode ser observado na prática institucional [...]”.

Comparando a resposta do profissional com a fala do autor mencionado, constitui-se para a equipe da instituição uma lacuna a ser preenchida: a adesão por parte dos usuários de álcool e outras drogas ao tratamento, buscando criar estratégias de incentivo para promover a aceitação e/ou permanência do usuário ao tratamento, firmando-se tal, para esses profissionais, um espaço em aberto para discussão, sendo necessário, o envolvimento das peculiaridades de cada profissão para se avançar nesse embate.

Percebe-se que a maneira da equipe realizar a abordagem e o acolhimento dos usuários propõe a considerar as suas condições de vida, revendo os procedimentos e os critérios usados pelo serviço, de forma a utilizar todo conhecimento frente aos aspectos que favoreçam a adesão do mesmo ao tratamento, principalmente, fazendo uso da Política de Redução de Danos como estratégia nesse processo de adesão, assim, como sugere SENAD (BRASIL, 2014, p. 185, 186):

As práticas de *Redução de Danos* [...] baseiam se em princípios de *pragmatismo*, tolerância e compreensão da diversidade. São pragmáticas porque compreendem ser imprescindível continuar oferecendo serviços de saúde, visando principalmente à preservação da vida, para todas as pessoas que têm problemas com álcool e outras

drogas, incluindo aquelas que continuam usando-as após tratamento. Mesmo que se compreenda que, para muitas pessoas, o ideal seria que não usassem mais drogas, sabemos que isso pode ser muito difícil, demorado ou inalcançável. É, portanto, necessário oferecer serviços, inclusive para aquelas pessoas que não querem ou não conseguem interromper o uso dessas substâncias. O oferecimento desses serviços pode evitar que se exponham a situações de risco e viabilizar sua aproximação das instituições, abrindo a possibilidade de que peçam ajuda posteriormente.

Entende-se que o assistente social, em especial, pode através de sua visão investigativa, aprofundar-se em estudar esse fenômeno e encontrar junto com a equipe interdisciplinar, novos caminhos na tentativa de alcançar êxito frente a essa questão, o que fortalece a visão da multiprofissionalidade sob a lógica interdisciplinar.

Também foi questionado ao assistente social, qual a contribuição mais relevante e o diferencial do mesmo numa equipe interdisciplinar em uma instituição de enfrentamento ao álcool e outras drogas. Esta respondeu:

O assistente social, se expressa como um profissional que através do trabalho interdisciplinar e em rede podendo assim contribuir para a reinserção social, inserção da família no tratamento, garantia de acesso à saúde, empoderamento do sujeito.

Pressupõe-se, nesse viés, como fator relevante para a inserção do assistente social no âmbito da Saúde Mental, as equipes multiprofissionais que atuam na lógica interdisciplinar, frente ao enriquecimento das discussões das questões pós-modernas, que possibilitam a elaboração de projetos inovadores e passíveis ações, através de uma leitura mais específica do assistente social na viabilização dos direitos dos usuários, dando margem à sua visão mais crítica da realidade nas manifestações da Questão Social, sendo a mesma, objeto de trabalho deste profissional.

Decorrente dessa inserção profissional do Serviço Social, se faz necessário esclarecer as suas atribuições e competências que são orientadas e norteadas por direitos e deveres presentes no Código de Ética Profissional²⁷, que devem ser observados e respeitados, tanto pelas (os) profissionais, quanto pelas instituições empregadoras. Sendo que segundo as Diretrizes da Saúde Mental da Secretaria de Estado da Saúde do Espírito Santo, se configuram como atribuições do assistente social:

Realizar atendimento social individual, grupal e de educação em saúde, seguindo prioridade estabelecida neste protocolo;
Realizar atendimento grupal, participar de grupos terapêuticos e de atenção psicossocial com os demais profissionais da equipe, de acordo com a necessidade e perfil da clientela;
Realizar visitas domiciliares quando verificada a necessidade;
Orientar e viabilizar o acesso aos recursos sociais e comunitários necessários, visando a promover a inclusão social;
Elaborar relatórios, realizar estudo social e emitir parecer e laudo social quando verificada a necessidade(ESPÍRITO SANTO, 2008, p. 32).

²⁷ O Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais (CRESS, 1993) reconhece e defende 11 (onze) princípios fundamentais, sendo eles: liberdade, direitos humanos, cidadania, democracia, equidade e justiça social, combate ao preconceito, pluralismo, construção de uma nova ordem social (sem dominação-exploração), articulação com movimentos de trabalhadores, qualidade dos serviços prestados e combater a toda espécie de discriminação.

O entrevistado também foi indagado acerca do reconhecimento de cada profissional que compõe a equipe multiprofissional na instituição, indagando se esta reconhece a importância de cada profissional que a compõe e de que forma isto se faz visível. O mesmo esclareceu que *“todas as decisões relativas ao plano individual terapêutico do usuário, antes de serem tomadas são discutidas pela equipe, levando em consideração a visão de cada profissional, mesmo quando esta é privativa de determinada profissão”*.

Em conformidade com o Conselho Federal de Serviço Social - CFESS, o assistente social mantém um olhar particular com observações relevantes, como todos os profissionais que compõem a equipe, para resolução de assuntos que se constituem como entraves pertinentes ao tratamento dos usuários de álcool e outras drogas:

[...] é comum encontrar o assistente social, partilhando atividades com outros profissionais [...] São as diferenças de especializações que permitem atribuir unidade à equipe, enriquecendo-a, ao mesmo tempo, preservando aquelas diferenças. [...] o assistente social, mesmo realizando atividades partilhadas com outros profissionais, dispõe de ângulos particulares de observação na interpretação dos mesmos processos sociais e uma competência também distinta para o encaminhamento das ações, que o distingue do médico, do sociólogo, do psicólogo, do pedagogo etc (CFESS, 2010, p. 64).

Comparando a resposta do entrevistado com a citação acima, ressalta-se a importância da multiprofissionalidade sob a lógica interdisciplinar no atendimento e tratamento aos usuários de álcool e outras drogas, a fim de que o paciente seja atendido no serviço de modo integral, ou seja, como um todo; onde os mesmos poderão ser contemplados por profissionais diferenciados para o reconhecimento e compreensão de suas particularidades, determinando ações pertinentes as suas necessidades, tomando decisões efetivas de forma conjunta com a equipe técnica, dividindo, assim, as responsabilidades. Desse modo, se tem promovido a aproximação entre as profissões, abrindo caminhos para uma reconstrução quanto à integração dos mesmos e deixando para trás segmentos tradicionais e individualistas na tomada de decisões quanto ao exercício profissional.

Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2004, p. 27), “O papel da equipe técnica é fundamental para a organização, desenvolvimento e manutenção do ambiente terapêutico [...]”. Dessa forma, o assistente social, juntamente com todos os profissionais envolvidos no processo de tratamento dos usuários de álcool e outras drogas, deve desenvolver suas ações de forma integrada, visando proporcionar aos usuários um ambiente acolhedor e que inspire confiança. Tais fatores são importantes para a eficiência do tratamento, uma vez que na maioria dos casos, os usuários que procuram atendimento no CAPS AD II já sofreram o enfraquecimento ou a total ruptura das relações familiares e/ou afetivas, encontrando-se fragilizados, exigindo, assim, serviços voltados para a promoção do acolhimento dos mesmos.

Nesse sentido, indagou-se ao entrevistado sobre a importância da atuação do assistente social frente ao tratamento de usuários de álcool e outras drogas, sendo que o mesmo expôs:

É de suma importância a atuação do assistente social frente à reabilitação de usuários de álcool e outras drogas, o qual deve atuar desde o acolhimento dos mesmos na instituição, visando estabelecer vínculos na sua inserção social, a inserção da família no tratamento, garantia de acesso à saúde, empoderamento do sujeito, entre outros.

A partir do exposto pelo entrevistado e a presente demanda atendida pela instituição estudada, evidencia-se que um acolhimento qualificado, por parte do assistente social, desmascara variadas necessidades ocultas nas relações vivenciadas pelos usuários, devido a sua

capacitação profissional, com um olhar não mergulhado no pragmatismo, mas sim humanizado e crítico; possibilitando maior intervenção nesse ambiente, para que se priorize a valorização da vida através da prevenção e promoção da saúde, de acordo com a SENAD:

[...] o modelo mais aceito, hoje, é o de prevenção baseada em promoção de saúde; ou seja, um modelo que prevê a redução dos fatores de risco e aumento dos fatores de proteção, por meio da capacitação das pessoas e das comunidades para que elas mesmas modifiquem os determinantes da saúde em benefício de sua qualidade de vida. [...] (BRASIL, 2014, p. 145, 146).

Para construção de ações nesse âmbito, se faz preciso compreender as relações a que esses usuários estão expostos, a começar pela família, cuja fonte de apoio contribui minimizando a ocorrência de casos de marginalização dos usuários de álcool e outras drogas, pois, ainda hoje, a sociedade é cercada de preconceitos que estigmatizam e marginalizam os usuários, configurando-se a família como um fator de proteção mediante esta realidade. Por outro lado, em muitos casos, o ambiente familiar não promove esse apoio, vindo a firmar-se como um fator de risco. Referente a essa questão, os serviços do CAPS AD II devem procurar minimizar os fatores de risco e potencializar os fatores de proteção, desvendando a realidade dos usuários de forma a detectar a ocorrência e proveniência de determinados fatores.

Implicam como fatores de risco no âmbito familiar:

[...] falta de envolvimento afetivo entre pais e filhos, relacionamento familiar de baixa qualidade, educação negligente [...] falta de autoridade dos pais, pais que abusam de substâncias ou sofrem de problemas de saúde mental; falta de regras claras de conduta; baixo rendimento escolar; vínculo com colegas que apresentem comportamento socialmente inadequado; violência doméstica; traumas na infância (BRASIL, 2014, p. 160).

Já os fatores de proteção se evidenciam pelos seguintes aspectos:

[...] envolvimento familiar positivo, num lar em que haja estímulo dos pais para o desenvolvimento de habilidades sociais dos filhos; autocontrole e autoeficácia; companhia de amigos que não usam drogas; vínculo com organização religiosa; adoção de normas convencionais quanto ao uso de drogas (BRASIL, 2014, p. 160, 161).

Diante das informações expostas, salienta-se que o assistente social em meio ao trabalho interdisciplinar, tem como desafio a promoção de estratégias frente ao processo de resgate de vínculos, redirecionando os valores familiares e sociais, a fim de detectá-los e decifrá-los, usando para tanto de sua instrumentalidade, desenvolvendo ações que visam à redução de danos e à promoção do fortalecimento dos vínculos afetivos, a fim de levar os usuários ao desenvolvimento do raciocínio crítico quanto a sua condição de usuário, e a promoção da participação da família e comunidade como co-participante no processo de tratamento, promovendo melhor progresso mediante ao tratamento/acompanhamento de usuários de álcool e outras drogas, o qual se constitui como um desafio na atualidade.

Fundamenta-se como um fator importante, o posicionamento do assistente social frente à redução de danos, de forma a levar o usuário a uma reflexão quanto aos prejuízos causados pelo consumo excessivo de álcool e outras drogas, de forma que o mesmo se responsabilize por seu tratamento e recuperação; sendo que nesse processo é imprescindível a criação e manutenção do vínculo entre profissional e usuário, tornando possível auxiliar na tomada de decisão quanto ao abandono do uso das substâncias psicoativas, dentre elas o álcool e outras drogas através de trabalhos de conscientização.

Para que se conquiste um resultado efetivo, este profissional deve referenciar-se, principalmente, nas ações preventivas, despertando o conhecimento e a autonomia por parte dos sujeitos; e nas ações coletivas, se desvinculando do interesse particular e minoritário; além da busca constante por ações inovadoras de cunho humanizado e integrador, articulando todos os atores sociais e saberes envolvidos (GARCIA, 2011).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ótica do CAPS AD II busca manter o trabalho de uma equipe multiprofissional sob a lógica interdisciplinar, pautando-se na garantia de direitos dos usuários de álcool e outras drogas, e implantando a prática de redução de danos e de resgate dos vínculos afetivos, priorizando o tratamento em sua totalidade e respeitando as particularidades de cada indivíduo, ampliando deliberações para o tratamento dos mesmos. Percebe-se que desempenhado o trabalho junto à equipe multiprofissional sob a lógica interdisciplinar, torna-se compensador para esses profissionais a troca de conhecimentos, possibilitando uma reconstrução do ser profissional, dando abertura à apreensão de novos saberes e influenciando novas práticas exercidas pelos mesmos.

Referente estudo leva à conclusão que o assistente social, como parte da equipe multiprofissional sob a lógica interdisciplinar, torna-se peça indispensável no tratamento dos usuários, pela sua dinâmica de conhecimentos que abrange várias áreas de domínio no campo social, e com a sua atuação acolhedora, interventiva e investigativa, compactado em um só profissional, o que o torna preparado para ocupar espaços de conflitos e demandas tão complexas como as apresentadas no CAPS AD II.

Trabalhando como mediador entre atores e interesses diversificados, este profissional passa a contribuir objetivando minimizar as divergências, tanto relacionadas ao exercício profissional, desenvolvendo a compreensão frente à importância da atuação articulada entre a equipe técnica; quanto frente às demandas advindas por parte dos usuários e seus familiares que são vítimas do sistema capitalista e, conseqüentemente, das expressões da Questão Social que se reproduzem nos dias atuais, advindas das relações de trabalho.

Cabe ressaltar que, se o profissional de Serviço Social não traz consigo essa apreensão de conhecimentos e práticas necessárias ao seu exercício profissional, toda a categoria passa a ser desvalorizada e a manter um descrédito, sendo vista de forma depreciativa, deixando de alavancar a classe e empoderá-la frente as suas potencialidades, negligenciando possibilidades de conquistas em meio a outros espaços de atuação profissional.

Sendo assim, expõe-se o quanto o assistente social, leal à ética profissional, se configura como profissional indispensável em meio à ótica do CAPS AD II, dispondo este de competências e atribuições contributivas para a efetivação do tratamento mais adequado para cada um dos usuários referenciados, utilizando de sua instrumentalidade adicionada ao uso de técnicas, do conhecimento adquirido e da realidade vivenciada, buscando o fortalecimento de vínculos familiares e/ou afetivos, promovendo a garantia de acesso à saúde, bem como a todos os seus direitos, levando ao empoderamento do sujeito e à promoção de sua própria autonomia, compreendendo suas particularidades, bem como, dispô-las ao entendimento de toda a equipe técnica e dos atores ligados nesse processo.

Portanto, este artigo contribuiu para que fossem sanadas dúvidas quanto à importância do assistente social junto à equipe multiprofissional sob a lógica interdisciplinar em uma instituição de tratamento de usuários de álcool e drogas, sendo que, de acordo com os objetivos estabelecidos e a metodologia aplicada, pôde-se obter sucesso quanto aos resultados da pesquisa.

Conclui-se que a multiprofissionalidade sob a lógica interdisciplinar se constitui um avanço no campo do trabalho segmentado das profissões, superando a fragmentação através do encontro de saberes, onde se possibilita a garantia da integralidade e o conhecimento da realidade social com maior objetividade para o tratamento dos usuários de álcool e outras drogas; se apresentando como um campo favorável para atuação do assistente social na viabilização dos direitos dos mesmos, desvendando, assim, a importância do assistente social junto à equipe multiprofissional que atua na lógica interdisciplinar em uma instituição de tratamento de usuários de álcool e outras drogas.

6 REFERÊNCIAS

1. AMARANTE, Paulo. (Coord.). **Loucos pela vida: a trajetória da reforma psiquiátrica no Brasil**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2013.
2. ANDRADE, Maria Margarida. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
3. BARROSO, Sabrina Martins; SILVA, Mônica Aparecida. Reforma psiquiátrica brasileira: o caminho da desinstitucionalização pelo olhar da historiografia. **SPAGESP, Sociedade de psicoterapia analíticas grupais do estado de São Paulo**. Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 66-78, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-29702011000100008. Acesso em: 30 out. 2014.
4. BRASIL. **Lei nº 10.216, de 06 de abril de 2001**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Brasília, 06 de abril 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110216.htm>. Acesso em: 07 jun. 2014.
5. _____. Ministério da Saúde. **Reforma Psiquiátrica e política de saúde mental no Brasil**. Conferência Regional da Reforma dos Serviços de Saúde Mental: 15 anos depois de Caracas. Brasília, novembro, 2005. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/Relatorio15_anos_Caracas.pdf>. Acesso em 04 jun. 2014.
6. _____. Ministério da Saúde. Portaria nº 3.088, de 23 de dezembro de 2011. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 de maio de 2013 Sessão 1, p. 37, 38. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/diarios/54565597/dou-secao-1-21-05-2013-pg-37>>. Acesso em: 14 nov. 2014.
7. _____. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Saúde mental no SUS: os Centros de Atenção Psicossocial**. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. 86 p.

8. _____. Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas. **Prevenção dos problemas relacionados ao uso de drogas: capacitação para conselheiros e lideranças comunitárias**. Ministério da Justiça, Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas. 6. ed. Brasília, DF: SENAD-MJ / NUTE-UFSC, 2014. 312 p.
9. _____. **Portaria GM/MS n.º 336, de 19 de fevereiro de 2002**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.saude.mg.gov.br/images/documentos/Portaria_336.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2014.
10. _____. **Portaria n.º 3088 de 23 de dezembro de 2011**. Institui a Rede de Atenção Psicossocial para pessoas com sofrimento ou transtorno mental e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas, no âmbito do Sistema Único de Saúde. Brasília, 24 dez. 2011. Disponível em: <<http://www.brasilsus.com.br/legislacoes/gm/111276-3088.html?q=l>>. Acesso em: 10 jun. 2014.
11. BRAVO, Maria Inês Souza et al (Orgs.). **Saúde e Serviço Social**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2009.
12. CFESS. **Código de Ética Profissional dos Assistentes Sociais**. Lei de Regulamentação da profissão. São deveres do assistente social nas suas relações com os usuários. Resolução CFESS n.º 273/93 de 13 de março, 1993.
13. _____. Conselho Federal de Serviço Social. **Atribuições privativas do assistente social em questão**. Brasília: CFESS, 2012.
14. _____. Conselho Federal de Serviço Social. **Parâmetros para atuação de assistentes sociais na política de saúde**. Brasília: CFESS, 2010.
15. ESPÍRITO SANTO. **Diretrizes da Saúde Mental**. 1 ed. Secretaria do Estado do Espírito Santo Vitória, [s.n.], 2008.
16. ESTEVÃO, Ana Maria Ramos. **O que é serviço social**. São Paulo: Brasiliense, 2007.
17. FERRÃO, Romário Gava; FERRÃO, Liliâm Maria Ventorim. **Metodologia científica: para iniciantes em pesquisa**. 4 ed. Vitória: Incaper, 2012.
18. GARCIA, Maria Lúcia Teixeira (Org.). Ariadne mostra seus fios: as ações propostas pela saúde mental. In: _____. **Entre tramas, redes e atos: a política de saúde mental brasileira e o caso de Espírito Santo**. São Paulo: Annablume; Vitória: Fapes, 2011.p. 107-150.
19. MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
20. OLIVEIRA, Claudete J. de. O enfrentamento da dependência do álcool e outras drogas pelo estado brasileiro. In: BRAVO, Maria Inês Souza et al (Orgs.). **Saúde e Serviço Social**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2009. p. 179-195.

21. PINHO, Paula Hayasiet al. Reabilitação psicossocial dos usuários de álcool e outras drogas: a concepção de profissionais de saúde. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**. São Paulo, v. 43, n. 2, p. 1261-1266, dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0080-62342009000600020&script=sci_arttext>. Acesso em: 23 de fev. 2014.
22. REIS, Ana Paula dos et al. **O avanço neoliberal no contexto do Serviço Social**: o projeto ético-político enquanto instrumento de defesa. In: SEMINÁRIO DE SAÚDE DO TRABALHADOR DE FRANCA. Franca: [s.n.], 2010. Disponível em:<<http://www.proceedings.scielo.br/pdf/sst/n7/a41.pdf>>. Acesso em: 05 jun. 2014
23. RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.
24. ROSA, Lúcia Cristina dos Santos; MELO, Tânia, Maria Ferreira Silva. Inserções do assistente social em saúde mental: em foco o trabalho com as famílias. **Revista Serviço Social & Saúde**. Campinas, v. VII-VIII, n. 78, p. 75-106, dez. 2009. Disponível em: <[file:///D:/Downloads/5_RosaeMelo%20\(3\).pdf](file:///D:/Downloads/5_RosaeMelo%20(3).pdf)>. Acesso em: 05 jun. 2014.
25. SIMÕES, Carlos. **Curso de direito do Serviço Social**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2011.
26. TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia da pesquisa**. 2 ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.
27. VASCONCELOS, Eduardo Mourão et al. (Org.). **Saúde mental e serviço social**: o desafio da subjetividade e da interdisciplinaridade. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2010.
28. VASTERS, Gabriela Pereira ; PILLON, Sandra Cristina. O uso de drogas por adolescentes e suas percepções sobre adesão e abandono de tratamento especializado. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Ribeirão Preto v. 19, n. 2, p. 01-08, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010411692011000200013&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em 03 nov. 2014.
29. VELOSO, Laís; CARVALHO, Jane; SANTIAGO, Luciana. Redução de danos decorrentes do uso de drogas: uma proposta educativa no âmbito das políticas públicas. In: BRAVO, Maria Inês Souza et al. (Orgs.). **Saúde e Serviço Social**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 2009. p. 165-178.
30. ZANETTE, Renata. **Elaboração de trabalhos monográficos**. Apostila do III Ciclo de Palestras e Cursos – Faculdade Vale do Cricaré. São Mateus: [s.n.], 2007.

Mundo Acadêmico

Apresentação

A revista Mundo Acadêmico publica trabalhos técnicos culturais, científicos e/ou acadêmicos, nas áreas ligadas aos cursos oferecidos de graduação, desde que atenda aos objetivos da Instituição. Admite-se, de preferência, autor pertencente à Faculdade, sem limitar, contudo, as contribuições e intercâmbios externos, julgados pelo Conselho Editorial, de valor para a Revista e, sobretudo, para a sociedade brasileira.

Normas de Publicação

Os originais entregues para publicação deverão ser assinados pelo autor e seguir as seguintes normas:

1 Texto

- 1.1 Os trabalhos devem ser inéditos e submetidos ao Conselho Editorial, para a avaliação e revista de pelo menos, dois de seus membros, cabendo-lhe o direito de publicá-lo ou não;
- 1.2 O texto deve ser apresentado em formato A4 (210x297mm);
- 1.3 Os trabalhos e artigos não devem ultrapassar o total de vinte laudas, em espaçamento normal; resumos de dissertação e monografia, duas laudas e resenhas e/ou relatos, não devem ultrapassar quatro laudas;
- 1.4 O texto deve ser entregue em CD e impresso, sendo composto no editor de texto Word for Windows, com fonte Time New Roman 12;
- 1.5 O trabalho deve apresentar obrigatoriamente:
 - Título;
 - Nome(s) do(s) autor(es)
 - Breve currículo do(s) autor(es), enfocando as atividades mais condizentes com o tema trabalhado;
 - Introdução;
 - Corpo do trabalho;
 - Resultado e/ou conclusões;
 - Referências bibliográficas.

2 Referências Bibliográficas

As referências bibliográficas deverão ser listadas imediatamente após texto, em ordem alfabética, obedecendo Normas Técnicas.

3 Citações

Qualquer citação no texto deverá ter obrigatoriamente identificação completa da fonte, acrescida da (s) página (s) de onde foi retirada a citação.

Pede-se aos autores

- Seguir rigorosamente o Manual de Normas Técnicas da Multivix, que se encontra a disposição de todos na Biblioteca e na intranet do site da Instituição;
- Linguagem condizente como produção científica, evitando abreviações, jargões e neologismos desnecessários;
- Objetividade quanto à construção do título do artigo;
- Apresentação do significado de cada sigla que conta do texto na primeira vez em que ocorre.

Considerações Finais

Os artigos são de inteira responsabilidade de seus autores e o Conselho de Editoração não se responsabilizará pelas opiniões expressadas nos artigos assinados.