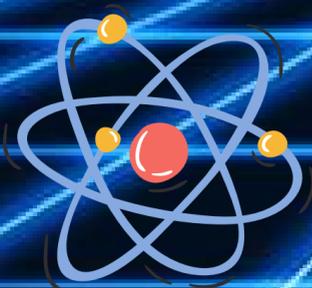


# Revista & Inovação & Sociedade

Edição Especial

Iporá, Goiás  
Vol. 03, N.º 02, novembro de 2023  
ISSN 2763-6631  
DOI: 10.5281/zenodo.10116326



Núcleo de  
Iniciação  
Científica



Agência  
Empreendedora  
Inovação e Tecnologia FAI



Volume 3, n.2, ANO 2023 –ISSN:2763-6631

DOI: [10.5281/zenodo.10116326](https://doi.org/10.5281/zenodo.10116326)

### **EDITORES-CHEFE**

Prof. Dr. Raimundo Fonseca, FAI, Brasil

Prof. Dra. Cláudia Ribeiro de Lima, UFG, Brasil

### **EDITORA GERENTE**

Prof. Esp. Carla Rodrigues Cunha, FAI, Brasil

### **CONSELHO EDITORIAL**

Dr. Daniel Blamires, UEG, Brasil

Dra. Thaimara Alves Silva, FAI, Brasil

Me. Wagner Nunes Ribeiro-UFG, Brasil

Me. Leopoldo Vieira de Azeredo Bastos, FAI, Brasil

Me. Vanessa Gabriela Gonzales Marques, FAI, Brasil

### **CONSELHO CIENTÍFICO**

O conselho científico é composto por diversos pesquisadores com mestrado e doutorado, com produção ativa nos últimos cinco anos, que fazem as revisões às cegas dos trabalhos enviados à Revista Inovação & Sociedade, da Faculdade de Iporá.

### **EDITORA E REVISORA DE TEXTO**

Me. Francielle Moreira Rodrigues

<b>Sumário</b>	<b>pág.</b>
<b>Editorial</b>	<b>3</b>
- Recursos Humanos: o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	<b>6-18</b>
- Inclusão e Educação Rural: a importância da flexibilização no ensino em escola campo de Iporá-Go	multisseriado <b>19-29</b>
- Saúde Mental dos Profissionais da Saúde Mediante a Pandemia	<b>30- 42</b>
- Perfil dos educadores especializados em atendimento a alunos com uma ou mais deficiências na rede municipal de Iporá-Go	<b>43-53</b>
- Aplicabilidade dos índices financeiros para análise financeira de microempresas	<b>54-68</b>
- Educação Inclusiva: o papel do projeto TEABRAÇO na publicização do autismo no município de APODI-RN	<b>69-79</b>
- Inteligência Emocional no Contexto Organizacional	<b>80-90</b>
- Gestão Integradas do Departamento de Saúde – FAI: uma análise acompanhamento em saúde ocupacional dos colaboradores da faculdade de Iporá	<b>91- 101</b>



Volume 3, n.2, ANO 2023 –ISSN:2763-6631

## **EDITORIAL: UMA PERSPECTIVA MULTIDICCIPLINAR DO CONHECIMENTO CIENTÍFICO**

Cláudia Ribeiro de Lima\*

- \* Coordenação do Núcleo de Iniciação Científica (NIC), Faculdade de Iporá -FAI
- \* Editor-chefe da Revista Inovação & Sociedade, Faculdade de Iporá-FAI
- \* Docente Faculdade de Iporá-FAI
- \* [claudia-ri@hotmail.com](mailto:claudia-ri@hotmail.com)

A Revista Inovação & Sociedade é um periódico que adota o Sistema (fluxo) de Publicação Contínua (rolling pass) a partir de 2020, exclusivamente on-line, vinculado ao Núcleo de Iniciação Científica (NIC) – Faculdade FAI de Iporá- Goiás. O periódico é mantido, financiado e editado pela Faculdade FAI de Iporá-GO, de acesso aberto (open access). Atuante desde 2020, de circulação nacional e internacional, que tem como missão contribuir com reflexões que envolvam a extensão universitária como produtora de conhecimento científico e, que, articulada com os processos de ensino e pesquisa, proporciona a disseminação e promoção de novos conhecimentos produzidos a partir de projetos e programas de extensão. Os trabalhos publicados são perpetrados de forma multidisciplinar nas áreas do conhecimento a saber: Educação, Ensino, Comunicação, Direitos Humanos e Justiça, Cultura, Meio Ambiente, Saúde, Tecnologia e Produção, Trabalho, Linguística e Literatura. Aceita originais em português e inglês, na forma de artigos originais e do tipo revisão (review) que tratem da extensão universitária, artigos originais teóricos, resenha, relato de experiência e ensaio visual, que podem ser tanto específicos de uma determinada área do conhecimento, quanto interdisciplinares, no que

se refere à metodologia, teorização e bibliografia. Portanto, lança edição especial em gestão e recursos humanos.

## **RECURSOS HUMANOS: O PAPEL DO PSICÓLOGO NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

### **HUMAN RESOURCES: THE PSYCHOLOGIST'S ROLE IN THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE WORK MARKET**

Felipe Eduardo Almeida Silva<sup>1</sup>; Daniela Soares Rodrigues <sup>2</sup>; Cláudia Ribeiro de Lima<sup>3</sup>,  
Cleusa Joana de Lima Martins,<sup>4</sup> Ana Cláudia de Faria Lima,<sup>5</sup> Bianca Christofoli Freitas  
Queiroz,<sup>6</sup> Eloíza Romeiro Cunha,<sup>7</sup> Kaio José Silva Maluf Franco,<sup>8</sup> Tales Gabriel Barros e  
Bittencourt,<sup>9</sup> Márcio Marino Navas Filho,<sup>10</sup> Vânia Gomes Cardoso<sup>11</sup>

#### **RESUMO**

No presente artigo é relatado o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho com a intenção de promover um conhecimento maior e expandir o assunto para a sociedade de fato que o tema não é falado de maneira abundante e esclarecida. É considerada uma pessoa com deficiência todos aqueles que tenham um impedimento físico, mental, intelectual e sensorial, e, por esta razão são impedidos de realizar funções plenas e efetivas em condições iguais com as demais pessoas de uma sociedade. É relatado também a história da deficiência, o seu conceito e os tipos, a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, o papel de inclusão desempenhado pelo psicólogo para o acesso desses indivíduos no âmbito de trabalho. A metodologia do trabalho se deu a partir do método bibliográfico, em que foi utilizados as principais bases de dados para a realização deste artigo, como por exemplo a revisão dos textos produzidos por autores como Gugel (2007), Ávila-Vitor (2012) e Camargo (2017), dentre outros.

**Palavras-chave:** Acesso ao trabalho; Impedimento físico e mental; Condições iguais.

#### **ABSTRACT**

In this article, the role of the psychologist in the inclusion of people with disabilities in the labor market is reported, with the intention of promoting greater knowledge and expanding the subject to society, in fact, the subject is not talked about in an abundant and clarified way. Persons with disabilities are considered to be those who have a physical, mental, intellectual and sensory impairment and, for this reason, are prevented from performing full and effective functions on equal terms with other people in a society. The history of disability, its concept and types, the person with disability and the labor market, the role of inclusion played by the psychologist for the access of these individuals in the work environment is also reported. The methodology of the work was based on the bibliographic method, in which the main databases were used to carry out this article, such as the review of texts produced by authors such as Gugel (2007), Ávila-Vitor (2012) and Camargo (2017), among others.

**Keywords:** Access to work; Physical and mental impairment; Equal conditions.

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo se justifica pela escassez com que é falado e pela discriminação com que é tratado a pessoa com deficiência no mercado de trabalho (PCDs). O foco principal é mostrar o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e encontrar melhores maneiras de se tratar essa inclusão dentro das organizações.

Levando em consideração este contexto, no Brasil, em 1991, foi criada a Lei Nº 8.213/1991, onde foi estabelecido em seu Art. 93, que empresas com mais de 100 colaboradores é obrigatório ter em seu quadro de funcional de 2% a 5% de trabalhadores com deficiência (BRASIL, 1991).

Porém, somente em 2001 que começou a ser fiscalizado o cumprimento dessa lei no país.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ainda é um assunto pouco abordado de forma coerente com a realidade. Mesmo após a criação do “Dia internacional da pessoa com deficiência física” (1992) através da Organização das Nações Unidas (ONU), que é celebrada no dia 14 de outubro, como também da Lei 8.213 de 1991, ainda existem paradigmas, preconceito e exclusão (BRASIL, 1991).

Também será tratado neste artigo o papel do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (POT) na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde será esclarecido qual a função do POT, discutir sobre o tema e interpretar seu ofício.

Esclarecendo este assunto, serão levantados o funcionamento e o papel

desempenhado pelo POT. De modo, que será citado quais os tipos de organizações devem fazer a sua utilização e como é exercido o trabalho do psicólogo dentro das organizações, especificando a inclusão das PCDs.

## 2. PROBLEMATIZAÇÃO

Qual o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

## 3. OBJETIVOS

### 3.1. OBJETIVO GERAL

Esclarecer o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Relatar o papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.
- ✓ Discutir sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e seus aspectos legais.
- ✓ Esclarecer a história da deficiência, a definição e suas classificações.

### 3.3. METODOLOGIA

Este artigo consiste em uma pesquisa qualitativa, que possui como métodos o bibliográfico (Análise e classificação das obras citadas por um autor na composição de um determinado tema), os materiais presentes no artigo foram retirados das bases de dados encontrados na internet, como: Scielo, BVS (biblioteca virtual da saúde), Lilacs, Portal Caps, PubMed e Birene.

Segundo Gil (2002, p. 61) o método bibliográfico consiste em:

Esse levantamento bibliográfico preliminar pode ser entendido como um estudo exploratório, posto que tem a finalidade de proporcionar a familiaridade do aluno com a área de estudo no qual está interessado, bem como sua delimitação. Essa familiaridade é essencial para que o problema seja formulado de maneira clara e precisa.

### 3.4. JUSTIFICATIVA

O tema se justifica pela escassez com que é falado e pela discriminação com que é tratado a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Desse modo, este estudo irá contribuir com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e encontrar melhores maneiras de se tratar essa inclusão dentro das organizações.

## 4. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 4.1. História da deficiência

De maneira geral, no mundo, desde os tempos primitivos não se tem relatos de como eram tratadas as pessoas com deficiência física, mas presume-se que a sobrevivência era algo extremamente difícil, por fatores de como era forma de vida, onde o principal recurso de alimento era a caça, as noites eram frias e os dias extremamente quentes. Quando se formavam as tribos, somente os mais fortes sobreviviam, pessoas com deficiência eram consideradas um fardo para os demais, onde na maioria das vezes eram abandonados (GUGEL, 2007).

No Egito antigo, não há relatos de que as pessoas com deficiência física eram sacrificadas ou excluídas da sociedade, de acordo com arquivos arqueológicos pode-

se observar que em todas as classes sociais tinham pessoas com deficiência, onde a cegueira era a mais comum (GUGEL, 2007).

Na Grécia antiga grandes pensadores como Platão e Aristóteles apoiavam o sacrifício de pessoas com deficiência. Platão diz em seu livro “A República”, Livro IV, 460 c - Pegarão então os filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém (GUGEL: 2007, p. 63).

Ainda, segundo Gugel (2007, p. 63)

Aristóteles escreveu em seu livro, “A política”, Livro VII, Capítulo XIV, 1335 b – Quanto a rejeitar ou criar os recém-nascidos, terá de haver uma lei segundo a qual nenhuma criança disforme será criada; com vistas a evitar o excesso de crianças, se os costumes das cidades impedem o abandono de recém-nascidos deve haver um dispositivo legal limitando a procriação se alguém tiver um filho contrariamente a tal dispositivo, deverá ser provocado o aborto antes que comecem as sensações e a vida (a legalidade ou ilegalidade do aborto será definida pelo critério de haver ou não sensação e vida).

Em Roma, os costumes permitiam que os pais matassem seus filhos que apresentavam deficiência física por meio da prática de afogamento. No decorrer da história é contado sobre casos onde os pais colocavam seus filhos em cestos e deixavam seguir o curso do rio para que eles morressem, no entanto é mostrado também que os que sobreviviam eram explorados por esmoladores (pessoas que pedem ou usam outras pessoas para pedir esmolas) ou trabalhavam em circos para animar a população (GUGEL, 2008).

Na Roma antiga, no início do século IV, com o surgimento do Cristianismo e sua forma piedosa e carismática, começou-se a mudar o conceito para aqueles nascidos com deficiência, onde pregavam o acolhimento ao invés do abandono. Neste mesmo período foram surgindo os primeiros hospitais de caridade para pessoas com deficiência e também indigentes (GUGEL, 2008).

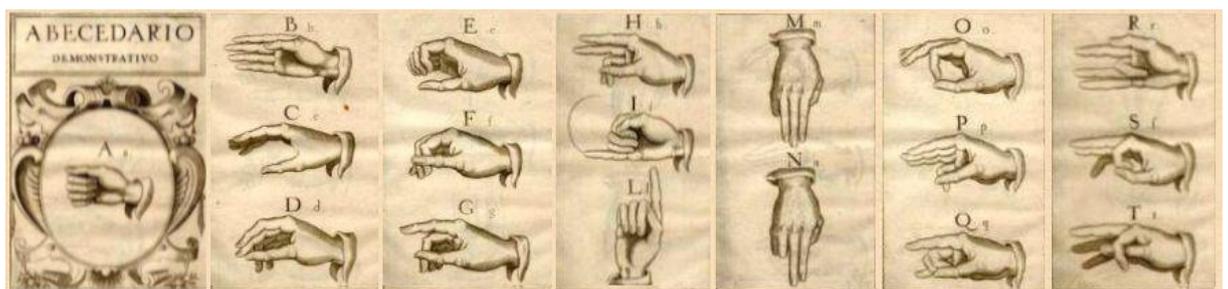
Na idade média onde a saúde e qualidade de vida eram precárias, a maioria da população era tão ignorante ao ponto de achar que nascidos com deficiências era castigo de Deus e alguns supersticiosos achavam que eles eram bruxos ou feiticeiros. Anões e corcundas eram a principal diversão da grande maioria da população (FUZETTO et al., 2022).

Com a idade moderna começou a surgir novos conceitos, novas ideias e novos pensamentos, deixando assim o conceito acerca da deficiência predominante na idade média. Mesmo com

essa nova forma de pensamento da população, muitas pessoas ainda estavam se adaptando quando o médico e matemático Gerolamo Cardano (1501 a 1576) criou uma forma de aprendizagem para pessoas com deficiência auditiva com incentivos ao monge Beneditino Pedro Ponce de Leon (1520 a 1584) a estabelecer um método de linguagem inovador, por meio de sinais. Algumas pessoas ainda não acreditavam nesse tipo de linguagem, o pensamento era que “algo assim não era possível” (FUZETTO; ROSSIGNOLI, 2021).

Como meio de representar a linguagem utilizada para a comunicação dos deficientes com surdez segue imagem referente àquela criada por Gerolamo, possibilitando a comunicação desses indivíduos, como um “divisor de águas”.

**Língua de sinais apresentada por Pablo Bonet em seu livro “Reduction de las letras y arte para enseñar a hablar los mudos”.**



Fonte: Google(2021)

No século XVII e XVIII houve um grande salto no atendimento e cuidados de pessoas com deficiência nos hospitais, tratando especificamente cegos, surdos e também em toda a área de ortopedia para

os soldados mutilados em decorrência das guerras. Nessa mesma época veio Philippe

Pinel (1745 a 1826) onde defendeu que pessoas com deficiências intelectuais deveriam ser tratadas como doentes e não como “loucos” onde havia a prática de violência e discriminação (GUGEL, 2015).

A pedido de Napoleão, no século XIX, o capitão do exército francês, Charles Barbier elaborou um código para transmitir mensagens noturnas, esse projeto foi rejeitado pelos militares, pois, o grau de

complexidade era muito grande (GUGEL, 2008).

Tabela de símbolos de Barbier

A	I	O	U	é	ê
AN	IN	ON	UN	EU	OU
B	D	G	J	V	Z
P	T	Q	CH	F	S
L	M	N	R	GN	LL
OI	OLN	IAN	IEN	IOEN	IEU

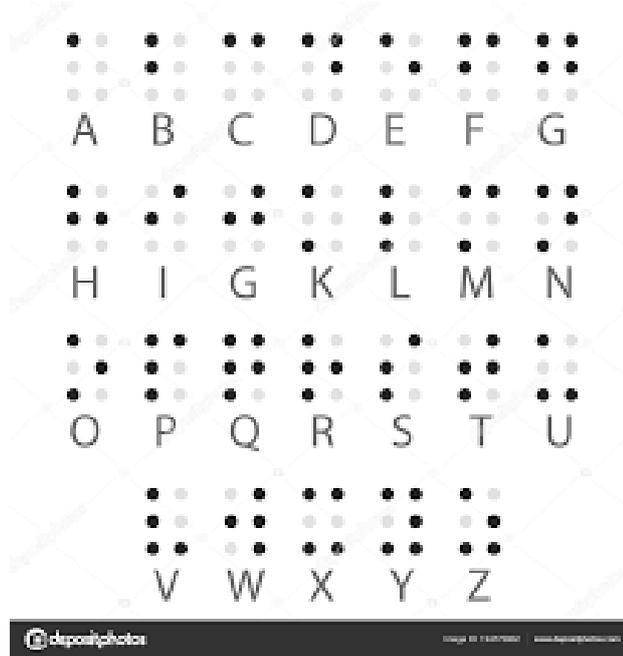
Fonte: Google (2021)

Barbier então apresentou sua tabela no instituto nacional dos jovens cegos de Paris, onde um dos ouvintes era Louis Braille (1809 a 1852), que por sua vez achou bastante interessante o método e até deu algumas sugestões para melhorar a complexidade da tabela, sem sucesso, pois

Barbier não acatou as sugestões, foi ai que Louis Braille modificou totalmente o complexo sistema de Barbier e fez seu próprio sistema, o Braille (GUGEL, 2008).

Na imagem a seguir tem-se uma demonstrativa do alfabeto direcionado aos possuidores de deficiência visual:

**Alfabeto Braille**



Fonte: Google (2021)

Século XX e XXI é marcado pelos avanços tecnológicos de ajuda e tratamento para com os deficientes físicos e intelectuais, assim como a sua inclusão em meio a sociedade (GUGEL, 2008).

#### 4.2. O que é a deficiência e os tipos

Segundo a Lei Federal nº 13.146/2015, que regulamenta intrinsecamente as ordens da Convenção da ONU, prediz em seu artigo 2º:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

É considerado pessoas com deficiência aqueles que tenha algum impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial. Sendo que, em alguns casos pode-se ter duas ou mais deficiências, ou seja, os tipos de deficiência são separados

como: física, auditiva, visual, intelectual, psicossocial ou por saúde mental e deficiências múltiplas (MINISTERIO PÚBLICO DO PARANÁ, 2020).

As deficiências físicas são definidas como toda e qualquer alteração de partes do corpo humano onde pode comprometer toda a coordenação e mobilidade do corpo, onde em alguns graus de elevação também afeta a fala (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMILIA E TRABALHO, 2020).

Dentre as deficiências físicas mais comuns estão as: paraplegia; ocorre a perda total das funções motoras, a monoplegia se conceitua na perda de um membro do corpo, podendo ser superior ou inferior, a tetraplegia é a perda total dos membros inferiores e superiores, a hemiplegia perda total das funções motoras em um dos hemisférios, podendo ser o direito ou o esquerdo, ostomia é colocada uma bolsa externa para a eliminação de urinas e fezes, amputação é realizada a remoção de alguma parte externa dos membros, paralisia cerebral é afetado alguma parte do cérebro, sendo em sua

maioria nas crianças, ocasionando assim o comprometimento da coordenação motora, força e equilíbrio e o nanismo o indivíduo não desenvolve o crescimento esquelético normalmente, tendo sua estatura menor do que o restante da sociedade (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência auditiva é classificada por três níveis, são eles: leve quando se tem uma certa necessidade de compreensão da fala humana; moderada ou severa, que é necessário a utilização de aparelhos auditivos ou até mesmo o uso da língua de sinais e por último a profunda, que se estabelece quando a solução é somente a língua de sinais ou a leitura labial (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência auditiva é definida pela perda parcial ou total da audição, podendo ser causada através da genética, sendo uma má formação, ou alguma lesão no decorrer da vida no aparelho auditivo (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

É definida como deficiência visual a perda parcial ou total de um ou dos dois olhos, onde nem por meio de auxílio, como óculos ou lentes e por cirurgias pode-se recuperar a visão, um exemplo que pode ser citado é a miopia, uma pessoa com o alto grau de miopia não é classificada como deficiente visual, pelo fato de poder usar ferramentas auxiliares (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência visual é classificada por três níveis, sendo eles: baixa visão, onde é compensada por bengalas e treinamentos de orientação. O nível intermediário que é próximo a cegueira, onde é capaz somente de distinguir a sombra e a luz, mas já necessita do uso de

braile e ferramentas de áudio. E por último, a cegueira, onde se compromete toda a visão.

Para tanto, é latente a necessidade e a extrema importância do uso do braile, bengala, cães guias e treinamentos específicos, neste nível não se distingue a luz e a sombra (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência intelectual se estabelece onde os padrões intelectuais são reduzidos, ela na maioria das vezes é vista antes dos 18 anos onde afeta a comunicação, os cuidados consigo próprio, a habilidade de se relacionar, dificuldade escolar, segurança e autonomia (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência intelectual é classificada em quatro níveis, leve, que é caracterizada por algumas limitações, na maioria das vezes discretas relacionada à aprendizagem e a capacidade de comunicação, que por sua vez demora a ser desenvolvidas.

Moderada é considerada por falhas nas mais diversas áreas cognitivas, como atenção, pensamentos lentos, insegurança, erros evidentes e dificuldade de associação.

Deficiência intelectual severa, se estabelece quando as causas já são irreversíveis, onde o deficiente intelectual severo necessita de ajuda para toda a vida, tanto para as questões de aprendizagem quanto para a inserção na sociedade. A deficiência intelectual profunda na pior das hipóteses o indivíduo tem seu Quociente de Inteligência (QI) muito baixo e tem início no período do desenvolvimento (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

A deficiência psicossocial ou por saúde mental são alterações do funcionamento da mente, onde na maioria dos casos não chega ter prejuízos intelectuais. Também pode ser causada por alterações nos processos afetivos e cognitivos do desenvolvimento, da compreensão da realidade, autonomia e interação social, onde muitas das vezes pode-se agravar esses processos (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

Inicialmente os transtornos que estavam relacionados a este tipo de deficiência era Síndrome de Asperger, Autismo, Síndrome de Rett, Síndrome de Willians, dentre outras, onde se manifestam até os 5 anos de idade, mas com a mudança no decorrer do tempo hoje em dia todos essas especificações estão dentro de uma nova categoria, transtorno do espectro autista (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

Também pode se considerar deficiência psicossocial alguns transtornos mentais variados, como: esquizofrenia, transtornos graves de ansiedade, transtorno bipolar severo, dentre outros (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

É considerado deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiência em uma pessoa, acontecendo atrasos no desenvolvimento físico e mental (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

Após estabelecer quais são as deficiências e como elas são analisadas pode-se estabelecer um foco diferente e uma visão mais revolucionária onde a sociedade não veja a deficiência na pessoa, mas sim em uma combinação entre uma limitação funcional da pessoa, sendo elas

físicas, sensoriais, intelectuais, dentre outras. Já o ambiente é simplesmente as barreiras que são impostas pela sociedade (SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO, 2020).

### **4.3. As pessoas com deficiência e o mercado de trabalho**

A partir de uma análise histórica, tem-se que deficiências sempre existiram, e ao longo do tempo, foram tratadas de diversas maneiras, mas a princípio era enxergada como um empecilho a uma vida normal relativa ao homem médio, principalmente no que diz respeito a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho.

Posteriormente, com o processo de evolução social, tanto o tratamento dado as pessoas portadoras de deficiência, bem como a perspectiva de alcançarem uma função profissional melhorou, embora ainda no presente enfrentam dificuldades relacionadas ao preconceito e até mesmo a falta de um ambiente devidamente adaptado, por exemplo.

Haja vista que, por haver muitos tipos de deficiências, nem todos os ambientes, como empresas, sendo públicas ou privadas, tem um aparato ou mesmo políticas voltadas para a inclusão das pessoas com necessidades especiais.

Isto, ainda que devidamente estipulado no Art. 93 da Lei Nº 8.213/1991, a “lei de cotas”, qual estipula o dever de as empresas possuírem em seu quadro de pessoal, funcionários contratados portadores de deficiência, seguindo a regra de proporção aplicada a quantidade de empregados que compõem as suas vagas totais (BRASIL, 1991).

Neste contexto, é possível realizar uma comparação entre o binômio dever de

inclusão profissional versus os desafios de reconhecimento do valor organizacional das PcDs.

Tanto que para Ávila-Vitor (2012, p. 794) é salutar ressaltar que nesta perspectiva desse:

(...) cenário é que vivemos um momento de transição marcado por opostos em termos de inclusão de PcDs no trabalho. Há empresas, como as citadas por Ribeiro e Carneiro, que preferem as multas à contratação de PcDs e que são totalmente fechadas à inclusão, e há, por outro lado, empresas inclusivas, que se esforçam em, além de atender os dispositivos legais, criar formas efetivas de inclusão. Há ainda aquelas que começam a se abrir para a inclusão, seja porque estão pressionadas pelas leis, seja pelo fato de constatarem o bom desempenho das pessoas que possuem deficiência (...)

Em menção disso, tem-se que existem desafios a inclusão real dos portadores de necessidades especiais dentro das empresas, visto que muitas preferem pagar multas por descumprimento da legislação a contratar PcDs (ÁVILA-VITOR, 2012).

Embora, muitas empresas já estão abrindo o leque de possibilidades com a devida inclusão, oferecendo para tanto, suporte necessário para abranger a diversidade de funcionários.

Tanto que para Leão e Silva (2012, p. 160)

A contratação de indivíduos com deficiência pelo mercado formal de trabalho é um fenômeno recente na sociedade, que aos poucos indica reconhecê-los como cidadãos de direitos e deveres. Uma visão panorâmica sobre alguns parâmetros oficiais mostra-se importante para pensar a articulação desta questão sob vários prismas.

Desse modo, consoante a este entendimento e da observação do cenário

de mudanças, com a acomodação das diferenças, e ainda, com base na importância do trabalho para o desenvolvimento das pessoas também com deficiência, o modelo organizacional no âmbito das empresas ganham espaço alinhando o contexto econômico destas somando-se aos interesses psicossociais (LEÃO E SILVA, 2012).

Não obstante, as dificuldades enfrentadas pelos deficientes ao ingressarem no mercado de trabalho, além do predominante preconceito sofrido, estes ainda nem sempre conseguem render o esperado pelas empresas, seja pela sua condição especial, que favorece o preconceito, ou também pela falta de infraestrutura (BECKER, 2019).

Outro fator desencadeado dos desafios dos deficientes é tangente a remuneração na perspectiva de suas contratações, o que reflete por vezes na expectativa das PcDs buscarem guarida no governo a partir de um Benefício Assistencial direcionado a eles.

Contextualmente, para Becker (2019, p. 52) no mercado brasileiro

(...) são uma evidência de que existe diferença de remuneração entre deficientes e não deficientes com e sem limitações das atividades, o que pode ser uma consequência das diferenças nas características observáveis, na produtividade ou também devido à discriminação não observável entre os grupos (...)

A partir disso, com a falta de grandes expectativas do ingresso no mercado de trabalho brasileiro, a necessidade de subsistência e a falta de renda acaba que recorrem, especificamente, os portadores de deficiências a Lei Nº 8.742/1993, especificamente em seu Art. 20, §

(parágrafo) 2º onde o portador de alguma deficiência tem o direito de receber um salário-mínimo mensal.

O aludido dispositivo garante na forma de direito ao deficiente o Benefício de Prestação Continuada no valor de 1 salário mínimo mensal, considerando deficiente “a pessoa com impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (ALMEIDA, 2020, p. 01).

Em evidência a isso, Becker (2019, p. 52)

Aproximadamente 10% das pessoas com deficiência e limitações das atividades recebem alguma pensão do governo. No caso dos deficientes que não possuem limitações, essa proporção é 7% e dos não deficientes é 4%. É importante ressaltar que, no caso das pessoas que realmente não podem trabalhar devido aos severos comprometimentos de saúde, as transferências do governo são necessárias para evitar o empobrecimento do indivíduo e da sua família. (...)

Ante a tantos impasses que promovam com eficácia a inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, como no brasileiro, se mostra pertinente o profissional intermediário nas relações laborais com o intuito de mesclar as diferenças e assim proporcionar diminuição do preconceito e um ambiente profissional harmônico e respeitoso (BECKER, 2019).

Assim, é neste contexto que se insere a atuação do Psicólogo Organizacional com a intenção de proporcionar maior inclusão dessas pessoas no mercado profissional, com as

suas singularidades respeitadas (BECKER, 2019).

#### **4.4. O papel do psicólogo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

O papel do psicólogo na inclusão do mercado de trabalho não se restringe apenas nas condições de contratação e admissão, ele vai além disso. O papel do psicólogo dentro das organizações é baseado em como ele deve agir, como deve estabelecer uma boa vivência dos colaboradores dentro da organização e trabalhar a inclusão. O papel do psicólogo dentro das organizações e a forma de trabalhar a inclusão de colaboradores citando especificamente as pessoas com deficiência (PCD) (CAMARGO, 2017).

O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) tem o dever de ajudar e trabalhar juntamente com as pessoas com deficiência e os demais colaboradores para quebrar as barreiras estabelecidas, como a barreira de culpa e a de baixa autoestima, estabelecendo programas dentre os colaboradores, como dinâmicas, palestras, testes psicológicos e até mesmo conversas em particular, tudo isso é de grande importância para uma melhor inclusão das pessoas com deficiência dentro do mercado de trabalho (CAMARGO, 2017).

Ainda nos dias atuais, pode-se observar que há muito preconceito por parte dos próprios colaboradores para com as pessoas com deficiência dentro de organizações, onde acaba gerando atritos e desentendimentos, muitas das vezes pela falta de conhecimento ou até mesmo a ignorância. O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) tem o dever de facilitar a vivência dentro das organizações, tem o dever de levar o conhecimento para

aqueles que não conhecem, falando sobre como funciona a inclusão dos PCDs dentro das organizações e tratar com sabedoria a ignorância de alguns (CAMARGO, 2017).

Um ponto primordial que pode ser citado sobre este assunto é a interação social. A interação social é de extrema importância na vida das pessoas comuns, quanto mais para as pessoas com deficiência, pode-se dizer que a interação social é algo simples e fácil de aprender, mas na verdade é o contrário.

Interação social deveria ser ensinado e aprendido desde os primeiros anos de vida, levando em consideração o respeito e a empatia para com o próximo, o papel do psicólogo nas organizações também trabalha com esses ensinamentos, pois na maioria das vezes os colaboradores não reconhecem o valor e o conceito de interação social. Em casos assim o psicólogo organizacional e do trabalho (POT) deve ser um mediador e esclarecedor, para que isso não acarretando sérios problemas (CAMARGO, 2017).

A interação social ao longo dos anos vem estabelecendo vários conceitos, Piaget em uma de suas mensagens diz que o homem normal: “não é social da mesma maneira aos seis meses, ou aos vinte anos de idade, e, por conseguinte, sua individualidade pode não ser da mesma qualidade, nesses dois diferentes níveis” (PIAGET, 1973). Piaget nos relata que a interação social nos segue em todos os âmbitos de nossas vidas, porém, de maneiras diferentes no decorrer dos anos.

O psicólogo organizacional e do trabalho (POT) pode trabalhar em cima das vivências buscando e entendendo tudo que a pessoa com deficiência viveu no decorrer de sua vida, saber seus limites, pontos fracos e fortes e respeitar, projetando

confiança e entendimento, mostrar que uma limitação não a impede de conquistar seus objetivos (CAMARGO, 2017).

É importante falar sobre as adequações necessárias quando se trata da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações, dentre essas adequações estão a cultura organizacional, que é cultura estabelecida dentro de determinada organização; o clima organizacional, que enfatiza o dia a dia dos colaboradores e o clima entre eles; algumas barreiras instrumentais e comportamentais; a forma que a organização adota para o recrutamento e a forma de treinamento, visando as diferenças e capacidades de cada colaborador (CAMARGO, 2017).

Segundo Araújo e Schmidt (2006) e Dota (2015), as instituições especializadas no atendimento às PCD e as próprias empresas ainda encontram muitas dificuldades em estabelecer um diálogo produtivo que realmente viabilize a inclusão de PCD no mercado de trabalho.

Por um lado, empresas apontam a baixa escolaridade, a falta de qualificação e a pouca quantidade de pessoas disponíveis para a ocupação dos postos exigidos pela Lei de Cotas.

E, não obstante, as instituições que tratam dos interesses e cuidados das pessoas com deficiência não são utilizadas a paciência, tolerância, preparo e solidariedade por parte das organizações e seus profissionais atuantes.

Ainda nos dias atuais muitas organizações visam a contratação das pessoas com deficiência simplesmente por adequação legal, para não ocasionarem punições, mas não procuram se informar como funciona os cuidados e conceitos que são estabelecidos.

O papel do psicólogo organizacional e do trabalho também visa

promover essas informações, para os colaboradores e para os empregadores, estando sempre à disposição para esclarecer dúvidas (ARAÚJO et al., 2006).

Uma das funções do psicólogo organizacional e do trabalho é também atuar na desconstrução dessa imagem negativa sobre as pessoas com deficiência, porém sabe-se que este é um processo lento e desgastante, sendo conquistado a cada dia.

São como um compromisso social que é estabelecido por diversas áreas, quando se trata de promover condições mais igualitárias para o desenvolvimento do ser humano e logo em seguida criar condições para que todo esse contexto acabe qualificando-o (ARAÚJO et al., 2006).

Segundo o Conselho Federal de Psicologia (CFP), tem um artigo com o título “Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil” onde diz que: “o Psicólogo, dentro de suas especificidades profissionais, atua no âmbito da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação com o objetivo de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano” (CFP, 1992, p. 1).

Também, segundo o Conselho Federal de Psicologia complementando o parágrafo acima, diz que: o psicólogo atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da Psicologia para a compreensão, intervenção e desenvolvimento das relações e dos processos intra e interpessoais, intra e intergrupais e suas articulações com as dimensões política, econômica, social e cultural (CFP, 1992).

O psicólogo tem o papel fundamental de respeitar a dignidade e integridade do ser humano, e isso é colocado em todas as áreas da psicologia, nas clínicas, na área organizacional, na área hospitalar, escolar, dentre outras.

Qual a melhor forma de se trabalhar esse respeito à dignidade e a integridade do ser humano? Existe uma frase que foi dita por Carl Jung (1875-1961) onde descreve perfeitamente este respeito, essa empatia; ele diz: “Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.”

Carl Jung (1875-1961) ao citar essa frase ele teve como entendimento que, apesar de todos os estudos que um indivíduo pode ter, todos os ensinamentos e treinamentos, antes de tudo isso, que este indivíduo não perca sua essência, a essência da empatia, a essência de ser humano.

O psicólogo organizacional e do trabalho não deve apenas ter sua atenção voltada para os PDC somente dentro das organizações, deve-se também usar um olhar mais abrangente e uma visão difusa no cotidiano dentro e fora da organização para com as pessoas com deficiência.

Este olhar externo pode ser explicado de várias formas, sendo uma delas o transporte sem adaptação, falta de oportunidade educacional e como é a visão do PCD em relação a sociedade, visando os preconceitos e a discriminação. Todos esses fatores externos citados são de suma importância para se trabalhar com os PCD, onde, por sua vez afeta de maneira significativa a sua participação e colaboração dentro do mercado de trabalho (CAMARGO, 2017).

O papel do POT para as organizações e para as pessoas a elas ligadas possui utilidade aos envolvidos,

onde por sua vez tem o dever de estabelecer uma vivência cotidiana melhor e mais produtiva para o quadro de colaboradores em geral, quebrando paradigmas e mitos, resolvendo conflitos, direcionando, incentivando e explicando cada dúvida relacionada, principalmente sobre as pessoas com deficiência que são inseridos no mercado de trabalho (CAMARGO, 2017).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a atuação do psicólogo organizacional é pouco conhecida isto em detrimento a escassez de pesquisa sobre a problemática. Desse modo, falta conhecimento por parte da sociedade de modo geral o que compromete o processo de inclusão destas pessoas no mercado de trabalho.

Assim, faz-se necessário estudar sobre esta temática não só entre os profissionais de psicologia, mas também a todos os outros profissionais que fazem parte da área organizacional e do trabalho, estabelecendo informação sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e contribuindo com a qualidade de vida e sobrevida dos mesmos.

Por fim, observa-se a importância do psicólogo organizacional e do trabalho durante todo processo de inclusão. Dessa forma, os empregadores e os colaboradores com deficiência estabelecem vivência, rendimento no trabalho e o principal, a inclusão de fato.

## REFERÊNCIAS

7, n. 2, p. 606-628, maio/ago. 2021.

ALMEIDA, Ivan. **Entenda a Lei Brasileira de Inclusão**. Disponível em:

<<https://www.politize.com.br/lei-brasileira-de-inclusao/>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

ARAÚJO, J. P., & Schmidt, A. (2006). **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Revista Brasileira de Educação Especial, 12(2), 241-254. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-65382006000200007>>. Acesso em: 06 out. de 2023.

ÁVILA-VITOR, Maria Regina do Carmo e Carvalho-Freitas, Maria Nival da de **Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas**. Psicologia: Ciência e Profissão [online]. 2012, v. 32, n. 4, pp. 792-807. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>>. Epub 26 Feb 2013. ISSN 1982-3703. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

Becker, Kalinca Léia **Deficiência, Emprego e Salário no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Estudos Econômicos (São Paulo) [online]. 2019, v. 49, n. 1, pp. 39-64, ISSN 1980-5357. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0101-41614912klb>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

BRASIL, Lei 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: <

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm)>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

BRASIL, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 18 de out. de 2021.

CAMARGO, Mário Lázaro, Goulart, Edward e Leite, Lúcia Pereira. **O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. Psicologia: Ciência e Profissão** [online]. 2017, v. 37, n. 3, pp. 799-814, ISSN 1982-3703. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

CFP. **Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil.** Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr\\_prof\\_psicologo.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo.pdf). Acesso em: 18 de out. de 2021.

Deficiência como Dificultador da Inclusão Social. Revista Estudos Institucionais, v. DOTA, F. P. (2015). **Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: avaliação de um programa de capacitação profissional** (Dissertação de mestrado). Faculdade de Ciências da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Bauru, SP.

FUZETTO, Murilo Muniz; ROSSIGNOLI, Marisa. O Teletrabalho para a Pessoa com GIL, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa**/Antônio

Carlos Gil. - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

GUGEL, Maria Aparecida Gugel. **Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. **A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade.** Disponível em: [http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php). Acesso em: 18 de out. de 2021.

GUGEL, Maria Aparecida. A pessoa com deficiência e sua relação com a história da humanidade. Ampid (associação Nacional dos Membros do ministério Público de defesa dos Direitos dos idosos e Pessoas com Deficiência), 2015. Disponível: [http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php) [http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD\\_Historia.php](http://www.ampid.org.br/ampid/Artigos/PD_Historia.php). Acesso em 06 outubro 2023.

LEÃO, Marluce Auxiliadora Borges Glaus e Silva, Ludimila Santos **Vivências de trabalhadores com deficiência: uma análise à luz da Psicodinâmica do Trabalho.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online]. 2012, v. 37, n. 125, pp. 159-169. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0303-76572012000100019>> Acesso em: 18 de out. de 2021.

MINISTERIO PÚBLICO DO PARANÁ. **CONCEITOS DE DEFICIÊNCIA.** Disponível em: <https://pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

PIAGET, J. **Estudos sociológicos.** Rio de Janeiro: Forense, 1973.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Auditiva.** Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Física.** Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Intelectual.** Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Múltipla.** Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Psicossocial.** Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em: 18 de out. de 2021.

SECRETARIA DA JUSTIÇA, FAMÍLIA E TRABALHO. **Deficiência Visual.** Disponível em: <https://www.justica.pr.gov.br/Pagina/Deficiencia-Fisica>. Acesso em 18 de out. de 2021.

## **INCLUSÃO E EDUCAÇÃO RURAL: A IMPORTÂNCIA DA FLEXIBILIZAÇÃO NO ENSINO MULTISSERIADO EM ESCOLA CAMPO DE IPORÁ-GO**

### **INCLUSION AND RURAL EDUCATION: THE IMPORTANCE OF FLEXIBILIZATION IN MULTI-GRADE TEACHING AT A CAMPO DE IPORÁ-GO**

<sup>1</sup>Aldineire Vilela da Silva; <sup>2</sup>Cláudia Ribeiro de Lima; <sup>3</sup>Gisela Cassia Paula Souza; <sup>4</sup>Laís Carla Faria Santos; <sup>5</sup>Lorena Fernandes Sousa, <sup>6</sup>Cleusa Joana de Lima Martins, <sup>7</sup>Ana Cláudia de Faria Lima, <sup>8</sup>Bianca Christofoli Freitas Queiroz, <sup>9</sup>Eloíza Romeiro Cunha, <sup>10</sup>Kaio José Silva Maluf Franco, <sup>11</sup>Tales Gabriel Barros e Bittencourt, <sup>12</sup>Márcio Marino Navas Filho

#### **RESUMO**

A oferta de uma educação de qualidade e inclusiva no município de Iporá baseia-se no ensino para todos e a cada um. Tendo em vista a realidade das escolas situadas no campo e os grandes desafios enfrentados pelos profissionais que ali trabalham essa abordagem não é diferente, desse modo as práticas pedagógicas oferecidas vão de encontro as especificidades de cada aluno possibilitando mais autonomia para que os mesmos possam ter uma aprendizagem efetiva. Torna-se válido ressaltar que uma das práticas pedagógicas utilizadas para alcançar o sucesso no processo de ensino-aprendizagem é a flexibilização, pois a mesma possibilita ao aluno alcançar os objetivos almejados sem fugir do currículo escolar. Assim, de maneira clara e contundente, apresenta-se uma revisão sistemática de literatura juntamente com o estudo de caso evidenciando a importância da flexibilização especificamente no ensino multisseriado.

**PALAVRAS-CHAVE:** Inclusão – Escola Rural – Flexibilização – Autonomia – Aprendizagem

#### **ABSTRACT**

The provision of quality and inclusive education in the municipality of Iporá is based on teaching for everyone. Considering the reality of schools located in the countryside and the great challenges faced by the professionals they all work with, this approach is no different, so the pedagogical practices offered meet the specificities of each student, enabling more autonomy so that they can have effective learning. It is worth highlighting that one of the pedagogical practices used to achieve success in the teaching-learning process is flexibility, as it allows the student to achieve the desired objectives without deviating from the school curriculum. Thus, in a clear and incisive way, a systematic literature review is presented together with the trained case, highlighting the importance of specific flexibility in multigrade teaching.

**KEYWORDS:** Inclusion – Rural School – Flexibility – Autonomy – Learning

#### **1-INTRODUÇÃO**

A educação inclusiva começou a ganhar seu espaço através da Conferência Mundial da Educação Especial em 1994, com a Declaração de Salamanca, incluindo

os alunos com deficiência em classes regulares de ensino, garantindo a eles direitos essenciais. A partir de então a inclusão vem ganhando cada vez mais seu espaço em todos os âmbitos escolares e nas escolas campo essa realidade não é

diferente, pois os alunos que estudam nessas regiões têm esse direito assegurado (Brasil, 1997).

Destacando as lutas que cercam a Educação do Campo, é preciso pautar a efetivação das políticas públicas que envolvem o contexto abordado, políticas essas que ainda são recentes. Ao analisar Brasil (2008), que se refere a Resolução de nº 2, de 28 de abril de 2008, percebe-se que em seu primeiro artigo, é especificado que a educação do campo compreende a educação básica em suas etapas a educação infantil, ensino fundamental, ensino médio e educação profissional técnica integrada ao ensino médio e destina-se ao atendimento às populações rurais.

Ainda sobre o primeiro artigo citado no parágrafo anterior, destaca-se os seguintes incisos.

§ 1º A Educação do Campo, de responsabilidade dos Entes Federados, que deverão estabelecer formas de colaboração em seu planejamento e execução, terá como objetivos a universalização do acesso, da permanência e do sucesso escolar com qualidade em todo o nível da Educação Básica.

§ 2º A Educação do Campo será regulamentada e oferecida pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, nos respectivos âmbitos de atuação prioritária.

Básica, preferentemente em escolas comuns da rede de ensino regular (Brasil, 2008)

Sobre isso a resolução de nº 2, de 28 de abril de 2008 em seu artigo 3º discorre que a oferta da Educação Infantil e os anos iniciais do Ensino Fundamental deve acontecer na própria comunidade rural, onde o aluno está inserido e evitar o processo de nucleação de escolas e de deslocamento das crianças.

Nesse contexto, é importante ressaltar leis que foram regulamentadas

oportunizando condições de acesso, porém a permanência deste educando nos espaços escolares e sua aprendizagem determina o sucesso desse processo (Dias, 2006).

Para Sasaki (1999, p. 42),

A inclusão social, (...), é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos), equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também do próprio portador de necessidades especiais.

Segundo Morin (2002), não basta apenas que ocorra mudanças institucionais ou curriculares, mas uma nova racionalidade na forma de compreender o complexo mundo exterior, que pode se entender pelas formas como o homem entende a inclusão. Desse modo, para que isto ocorra, a participação do professor regente e professor mediador é primordial, pois a constante interação e troca entre professor regente e professor de apoio contribui para o sucesso do processo de aprendizado do aluno que necessita de acompanhamento educacional individualizado.

O presente trabalho, refere-se às práticas pedagógicas evidenciando a importância da flexibilização na escola campo no município de Iporá, utilizando como estudo de caso um aluno de 6 anos que cursa o 1º ano do ensino fundamental anos iniciais diagnosticado com C.I.D: F90.0 e CID 11: 6A02.Z. Atualmente a criança mora com os pais na zona rural no município de Iporá, realiza acompanhamento com equipe multidisciplinar sendo 2 vezes na semana com a Terapeuta Comportamental, 3 vezes na semana com a Terapeuta Ocupacional e

1 vez na semana com a fonoaudióloga. Tem bom relacionamento com os professores, colegas e demais colaboradores, gosta de conversar e brincar com os colegas, participa das atividades em grupo, gosta de comentar e falar do que foi desenvolvido. Apresenta déficit na linguagem (ecolalias e trocas de fonemas); alterações sensoriais, déficit interação social/comunicação sobretudo comunicação espontânea, restrição de interesses com hiperfoco, comportamentos repetitivos, baixo rendimento escolar, dificuldade de aprendizado e dificuldade com atividades da vida diária.

Deste modo, o ensino inclusivo nas escolas do campo possui características únicas, portanto o processo de atuação docente várias vezes precisa passar por reformulações para atender a especificidade de cada aluno sendo necessário a flexibilização de acordo a realidade.

## **2 – OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GERAL**

Apresentar a importância da flexibilização na escola campo do município de Iporá-Go.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Apresentar como é realizado o trabalho inclusivo juntamente com o Projeto Professor Mediador;
- Diferenciar educação do campo e educação rural;
- Descrever a importância da adaptação e flexibilizações para o processo de ensino aprendizagem das crianças da Escola do Campo.

## **3 – JUSTIFICATIVA**

Um dos objetivos da prática inclusiva é integrar todos os alunos no mesmo ambiente de aprendizagem, respeitando suas individualidades. Partindo desse pressuposto em que cada ser é único, surge então a importância de ressaltar a flexibilização como um instrumento capaz de dar ao aluno cada vez mais autonomia para realização das atividades dentro do âmbito escolar.

Este trabalho tem por finalidade dialogar e apresentar ações pedagógicas inclusivas realizadas na escola campo: Professora Odete Carvalho Ataídes Fonseca situada no município de Iporá-GO. Tendo como foco o estudo de caso de um aluno com TEA e TDAH que vem apresentando desenvolvimento satisfatório diante da prática inclusiva adotada. Portanto, essa pesquisa é de extrema importância para professores que desejam atuar na educação inclusiva e aprender mais sobre flexibilização.

## **4- REVISÃO TEÓRICA**

### **4.1 Educação do campo x Educação rural: breve histórico**

A educação brasileira ao longo do tempo vem passando por grandes transformações, visto que, à Constituição Federal (1988) e a Lei de Diretrizes e Bases (LDB) 9394/96, estabelece que a educação é direito de todos e dever do Estado. Dessa forma, garante às comunidades rurais a Educação no Campo e o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiências assistidas no ambiente educacional.

Para compreender melhor como foram tratadas as políticas públicas educacionais para a Educação do Campo

em nosso país, faz-se necessário aprofundamento na sua trajetória, no intuito de perceber a dívida histórica que se tem no tratamento dado aos povos do campo.

Morais (2017) mostra que no período, em que o Brasil apresentava características de um país agrário, tinha-se em mente de que o trabalho no campo, na agricultura, não necessitaria de instrução, de orientação, portanto, quem apresentava esse “privilegio” em estudar, em aprender as primeiras letras, eram os filhos de fazendeiros, de senhores de engenhos, fato que perdurou historicamente por um longo período, iniciando a dívida com a classe mais pobre da população.

Historicamente, a educação do campo tem sido marginalizada na construção de políticas públicas, sendo inúmeras vezes tratada como política de compensação. As demandas e especificidades dificilmente têm sido objeto de pesquisa no espaço acadêmico ou na formulação de currículos em diferentes níveis e modalidades de ensino (Souza & Reis, 2009).

Oliveira (2013, p.30), aborda a origem da Educação do Campo quando diz:

Pode-se afirmar que a Educação do Campo, teve sua origem nos movimentos sociais pela terra, que precisavam da implantação de políticas educacionais voltadas para os assentamentos rurais, oriundos da Reforma Agrária. Teve-se como pressuposto que “a Educação na Reforma Agrária é parte da Educação do Campo, compreendida como um processo em construção que contempla em sua lógica a política que pensa a educação como parte essencial para o desenvolvimento do campo” (Fernandes, 2006, p. 28).

Os movimentos sociais lutam em defesa do campo, afirmando que é mais que uma concentração espacial geográfica, é o

cenário de uma série de lutas e embates políticos, de onde parte uma série de reflexões sociais. É espaço culturalmente próprio, com tradições e costumes singulares (Martins, 2009). Não podemos falar de educação do campo sem antes destacar a importância dos movimentos sociais que evidenciaram a importância da educação no campo. Entretanto, é válido lembrar que Educação do Campo se difere de Educação Rural.

Quando se é leigo no que diz respeito à Educação do Campo, e à Educação Rural, facilmente pode-se ouvir que as mesmas podem ter algo em comum, mas Oliveira (2013), difere muito bem ambas, ao mostrar as diferenças e os interesses que por vez, se fazem contrárias.

No que diz respeito a Educação do Campo, os interesses são do povo camponês e dos movimentos sociais do campo, que pregam uma pedagogia libertadora/oprimido e histórico crítica. Por um sistema de policultura, baseado no território do camponês. O currículo e o calendário escolar se voltam para as especificidades dos sujeitos do campo, e o professor é da própria comunidade. Aplica-se um ensino transdisciplinar e se adequa ao modelo sustentável de agricultura familiar.

A Educação Rural, por sua vez tem características de interesses capitalistas dos empresários, latifundiários, do agronegócio, do assistencialismo e do controle político, onde a pedagogia utilizada é a tradicional e do improvisado, e com o sistema monocultural do território do agronegócio. Traz-se o pacote urbano educacional como currículo, calendário e professor. Esse tipo de educação se adequa aos modelos políticos de desenvolvimento econômico com base nos interesses das classes dominantes (Oliveira, 2013).

#### **4.2- Flexibilizações ou Adaptações no município de Iporá**

A oferta da educação inclusiva principalmente na rede regular de ensino, definiu como dever do estado a partir da década de 1990 o atendimento educacional especializado. Estabelecendo na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional no artigo 59, incisos I e II que:

Art.59º. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais: I-currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades;

II-Terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências, e aceleração para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados (Brasil, 1996).

Após esse marco estabelecendo políticas públicas foram iniciadas práticas para efetivar esse processo na sociedade. Dentre essas práticas podemos evidenciar as adaptações e flexibilizações.

De acordo com Fonseca, Capellini e Lopes Junior (2010) a flexibilização curricular é vista como direito de todos os estudantes e a adaptação como direito de alguns, sendo assim, a flexibilização não exige mudanças radicais no currículo, mas estratégias para acessá-lo. Já as adaptações são realizadas quando a deficiência caracteriza uma limitação para acessar o currículo.

Atualmente o município de Iporá oferta educação básica para 10 escolas, sendo que duas são escolas do campo. Aos estudantes das escolas municipais a educação inclusiva é uma realidade, em que se ensina a todos e a cada um. Dessa forma

a flexibilização é realizada como forma de dar ao aluno autonomia para realizar as atividades sem fugir do currículo.

A participação dos alunos com TEA no ensino regular é garantido pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, dessa forma para os alunos TEA as abordagens pedagógicas se adaptam às necessidades individuais, levando em consideração suas características específicas. Essas adaptações realizadas no ambiente escolar visam proporcionar um ambiente de aprendizado mais inclusivo e eficaz, reconhecendo que elas podem ter desafios e habilidades particulares.

As atividades flexibilizadas para estudantes com TEA envolvem a adaptação/flexibilização do currículo escolar para atender às necessidades específicas desses alunos. Isso implica uma série de estratégias que podem incluir: simplificação do conteúdo, redução do volume de informações, foco em áreas de interesse específicas e adaptações de materiais de ensino. A adaptação do currículo é um componente crucial das atividades flexibilizadas, permitindo que os alunos com TEA tenham acesso a uma educação de qualidade que respeita suas necessidades individuais. Essas adaptações não apenas facilitam o aprendizado, mas também promovem a autoconfiança e a motivação dos estudantes, contribuindo para o seu sucesso no processo de ensino-aprendizagem.

#### **4.3- Projeto Professor Mediador e a Inclusão**

Foi durante o período de pandemia em 2021 que o “Projeto Professor Mediador” foi efetivado. De acordo com a ex-coordenadora pedagógica do município responsável por escrever o projeto, Selma

Martins de Jesus Rodrigues “O Projeto Professor Mediador é uma proposta de trabalho que vem de encontro às necessidades da Educação Infantil e do Ensino Fundamental, dentro de uma visão global e interdisciplinar dos aspectos que permeiam a rede municipal de educação de Iporá”. Dessa forma as escolas realizam um planejamento único, assim todas as escolas trabalham as mesmas habilidades e objetos de estudo. As atividades e planejamentos elaborados pelo professor mediador estão sempre alinhados com o DC-GO de acordo com cada corte temporal. É válido ressaltar que, fica a cargo de cada unidade escolar sua contribuição com 50% a mais para complementar o processo de aprendizagem.

A implementação do projeto professor mediador veio somar de forma positiva para os profissionais que trabalham

na escola do campo, dando possibilidade aos profissionais de exercerem um trabalho cada vez mais efetivo. Para os profissionais que atuam no atendimento inclusivo o projeto trouxe a oportunidade de ofertar aos alunos uma gama de recursos visuais e diversidades de atividades, facilitando assim a realização da flexibilização, pois a mesma vem de encontro com a necessidade de cada aluno, tendo como ponto de partida as atividades e planejamentos enviados pelo mediador.

O exemplo abaixo mostra como é realizada a flexibilização das atividades a partir das atividades ofertadas pelo professor mediador.



Pode-se notar que a realização da flexibilização com mais recursos visuais possibilita aos alunos o alcance de estratégias para adquirir as habilidades sem fugir do currículo.

A partir das flexibilizações realizadas para o aluno em estudo foi possível notar que ao longo do período letivo ele tem demonstrado mais interesse em ir para as aulas, realiza as atividades propostas pelos professores, apresentando um avanço no processo de aprendizagem e tem conseguido assimilar bem os conteúdos, apresentando assim uma grande evolução.

## 5 – MÉTODOS

O presente estudo trata de uma Revisão Sistemática de literatura e estudo de caso. A revisão bibliográfica tem como propósitos: a construção de uma contextualização para o tema abordado e a análise daquilo que está presente na literatura consultada (Santos *et al.*, 2019). Segundo Hartley, o estudo de caso consiste em uma investigação detalhada de uma ou mais organizações, ou grupos dentro de uma organização, com vistas a prover uma

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que na referida escola a flexibilização das atividades, a parceria entre pais e professores tem contribuído de forma significativa com objetivo de construir um ambiente acolhedor e que propicie o desenvolvimento intelectual do aluno. Assim, estão construindo caminhos que podem interferir diretamente na aprendizagem do aluno o que tem beneficiado de forma positiva todo processo

Conseguindo ir além, realizando as atividades flexibilizadas com autonomia, o que tem contribuído de forma significativa no desenvolvimento do mesmo. É válido ressaltar que no início do semestre ele não conseguia realizar bem as atividades de português, não gostava de escrever e durante este processo foram realizadas além das atividades flexibilizadas, atividades lúdicas de memorização de letras, sílabas com jogos, quebra-cabeça, música, todo esse processo tem contribuído para o avanço no processo de aprendizagem.

análise do contexto e dos processos envolvidos no fenômeno em estudo.

Para a realização desta revisão sistemática, as seguintes bases de dados foram consultadas: SciELO e Google Acadêmico. A pesquisa nestas bases de dados foi realizada a partir das palavras-chaves: inclusão, flexibilização, adaptação e educação do campo.

Foram utilizados como critério para a seleção dos artigos: artigos e livros publicados entre 2008 a 2022. Posteriormente, os dados foram analisados de modo descritivo.

de ensino aprendizagem. Desse modo, fica claro que quando há adaptação a realidade do aluno barreiras são quebradas e o processo ensino aprendizagem ocorre de maneira dinâmica, prazerosa e as deficiências são vistas como possíveis eficiências.

Portanto, não se trata de apenas garantir o acesso da criança a escola, mas reconhecê-la, promovendo mudanças significativas na forma de ensinar, nos materiais utilizados, no espaço, pois cada

educando tem sua especificidade no processo de aprender. Assim, a estratégia de adaptação ou flexibilização das atividades são de suma importância para proporcionar condições de aprendizagem com equidade.

## REFERÊNCIAS

ARROYO, M. G. **A escola do campo e a pesquisa do campo: metas.** In: MOLINA, Mônica Castagna (org.) Brasil. Ministério do Desenvolvimento Agrário. Educação do Campo e Pesquisa: questões para reflexão. Brasília: Ministério do Desenvolvimento Agrário, 2006.

ARROYO, M. G. **Escola: terra de direito.** In: ANTUNES-ROCHA, Maria Isabel; HAGE, Salomão Mufarrej (org.). Escola de direito: reinventando a escola multisseriada. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010. p. 9-14

BRASIL. Ministério da Ação Social. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Declaração de Salamanca e linha de ação – sobre necessidades educativas especiais. Brasília: MAS/CORDE, 1994. Parâmetros Curriculares Nacionais – Adaptações curriculares– Educação Especial. Brasília: MEC, 1998.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução nº 2, de 28 de abril de 2008b. Estabelece diretrizes complementares, normas e princípios para o desenvolvimento de políticas públicas de atendimento da Educação Básica do Campo. Disponível em <http://www.mec.gov.br> Acesso em: 30 de outubro de 2023.

BRASIL. Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais 2. ed. Brasília, DF: Corde, 1997.

CALDART, R. S. **Por uma educação do campo: traços de uma identidade em construção.** KOLLING, E. J.; CERIOLI, P. R. CALDART, R. S. (Org.) Educação do Campo: Identidades e políticas públicas. Coleção Por Uma Educação do Campo, n.º 4. Brasília, DF, 2002.

CAPELLINI, V.L.M.F; FONSECA, K.A; LOPES JUNIOR, J. **Flexibilização e adaptação curricular no processo de inclusão escolar.** In: VALE, T.G.M.; MAIA, A.C.B. (org.). Aprendizagem e comportamento humano (online). São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010.

DIAS, S. **Educação e inclusão: projeto moral ou ético.** Educação e Subjetividade, Faculdade de Educação da PUCSP, Ano 1, n.02, p.17- 42, 2006.

FERNANDES, A.P.C.S. **Estudos e observações sobre vivências docentes da Educação de Jovens e Adultos no processo de inclusão escolar.** 2011. 145 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade do Estado do Pará, Belém, 2011.

FREITAS, Maria Natalina Mendes. **O ensino de Ciências em Escolas Multisseriadas na Amazônia ribeirinha: um estudo de caso no Estado do Pará.** 2005. 113 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Pará, Núcleo Pedagógico de Apoio ao Desenvolvimento Científico, Belém, 2005.

GARCIA, Rosalba Maria Cardoso. **Políticas para a educação especial e as formas organizativas do trabalho pedagógico.** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 12, n. 3, p. 299-316, set./dez. 2006. DOI: 10.1590/S1413-65382006000300002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbee/v12n3/01.pdf>. Acesso em: 30 outubro 2023.

HAGE, S. **A realidade das escolas multisseriadas frente às conquistas na legislação nacional.** In: Anais da 29ª reunião anual da ANPED. Caxambu-MG, 2006.

HAGE, S. A. M.; BARROS, O. F. **Currículo e educação do campo na Amazônia: referências para o debate sobre a multisseriação na escola do campo.** Espaço do Currículo, v. 3, n. 1, p.348-362, mar./set. 2010. DOI: 10.15687/rec.v3i1.9097. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/rec/article/view/9097>. Acesso em: 31 outubro 2023.

HARTLEY, Jean F. Case studies in organizational research. In: CASSELL, Catherine & SYMON, Gillian (Ed.). Qualitative methods in organizational research: a practical guide. London: Sage, 1994. 253p. p. 208-229.

MATOS, C. C. **Concepções, princípios e organização do currículo no Projeto Escola Viva.** 2010. 133 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2010.

MORAES, E.; BARROS, O. F.; HAGE, S. M.; CORRÊA, S. R. M. **Transgredindo o paradigma multiseriado nas escolas do campo.** In: ANTUNES-ROCHA, Maria Isabel; HAGE, Salomão Mufarrej (org.). Escola de direito: reinventando a escola multisseriada. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2010. p. 399-416.

MORIN, E. **A cabeça bem feita: reformar a reforma/reformar o pensamento.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** 3.ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

YIN, R. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos.** 2ª Edição. Porto Alegre: Bookman, 2001.

## **SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE MEDIANTE A PANDEMIA**

### **MENTAL HEALTH OF HEALTH PROFESSIONALS DUE TO THE PANDEMIC**

Eva Cássia Farias da Silva<sup>1</sup>; Daniela Soares Rodrigues<sup>2</sup>, Cleusa Joana de Lima Martins,<sup>3</sup> Ana Cláudia de Faria Lima,<sup>4</sup> Bianca Christofoli Freitas Queiroz,<sup>5</sup> Eloíza Romeiro Cunha,<sup>6</sup> Kaio José Silva Maluf Franco,<sup>7</sup> Tales Gabriel Barros e Bittencourt,<sup>8</sup> Márcio Marino Navas Filho,<sup>9</sup> Vânia Gomes Cardoso,<sup>10</sup> Cláudia Ribeiro de Lima<sup>11</sup>

#### **RESUMO**

Em 2020, o mundo vivenciou o início de uma pandemia sem precedentes, com a descoberta de uma nova síndrome respiratória aguda, altamente infecciosa, provocada pelo novo coronavírus, o qual havia sido detectado em dezembro de 2019, na China. Assim, considerando esse cenário, é que a presente pesquisa tem como temática a saúde mental, voltando-se para o profissional da saúde em meio à pandemia. O problema de pesquisa foi estabelecido a partir da seguinte questão: quais as situações estressantes podem levar os profissionais da saúde a desenvolverem sofrimento mental e de que forma o psicólogo pode auxiliar nesse processo? Considerando o problema, o objetivo do estudo foi refletir sobre as implicações na saúde mental dos profissionais de saúde na pandemia. Por sua vez, os objetivos específicos foram: citar os principais impactos da pandemia na saúde mental dos profissionais de saúde e identificar as possíveis intervenções psicológicas diante da pandemia dos profissionais de saúde. Para que o estudo sobre a saúde mental dos profissionais da saúde pudesse ser realizado, optou-se por pesquisa bibliográfica, a qual se fundamentou em artigos, dissertações, livros e outros textos científicos cuja temática se voltou também para a mesma proposta na pesquisa. Foram utilizados estudos da FIOCRUZ (Fundação Oswaldo Cruz), da OMS (Organização Mundial da Saúde), bem como os de Faquineti (2020), Faro (2020) e Danzmann (2020), os quais versaram sobre a Covid-19 e seus impactos na saúde mental do profissional.

**PALAVRAS-CHAVE:** COVID-19; Estresse; Psicoterapia.

#### **ABSTRACT**

In 2020, the world experienced the beginning of an unprecedented pandemic, with the discovery of a new, highly infectious acute respiratory syndrome caused by the new coronavirus, which had been detected in December 2019 in China. Thus, considering this scenario, the present research has mental health as its theme, turning to the health professional during the pandemic. The research problem was established from the following question: which stressful situations can lead health professionals to develop mental suffering and how can the psychologist help in this process? Considering the problem, the general objective of the study was to reflect on the implications for the mental health of health professionals in the pandemic. In turn, the specific objectives were to cite the main impacts of the pandemic on the mental health of health professionals and to identify possible psychological interventions in the face of the pandemic of health professionals. In order for the study on the mental health of health professionals to be carried out, bibliographic research was chosen, which was based on articles, dissertations, books and other scientific texts whose theme also turned to the same proposal in the research. Studies by FIOCRUZ (Fundação Oswaldo Cruz), WHO (World Health Organization) were used, as well as those by Faquineti (2020), Faro (2020) and Danzmann (2020), which dealt with Covid-19 and its impacts. on the professional's mental health.

**Keywords:** COVID-19; Stress; Psychotherapy.

## INTRODUÇÃO

Doenças de cunho psicológico como depressão e a ansiedade pode ser causadas por diversos fatores, os quais são responsáveis pelas alterações na saúde mental do trabalhador. Os mecanismos estressores, tais como excesso de trabalho, alta carga de estresse causado por mudanças na rotina e até a perda de pessoas queridas afetam significativamente aqueles que lidam diariamente com questões de saúde (SANTOS *et al.*, 2021).

Em 2020, o mundo vivenciou o início de uma pandemia sem precedentes, com a descoberta de uma nova síndrome respiratória aguda, altamente infecciosa, provocada pelo novo coronavírus, o qual havia sido detectado em dezembro de 2019, na China. Com os protocolos adotados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), em março de 2020 foi declarada pandemia da Covid-19, o que se tornou algo assustador, pois não se sabia quanto tempo esse período iria durar e nem quais seriam seus desdobramentos (MIRANDA *et al.*, 2020).

Diante dessa realidade, houve um significativo aumento das doenças psíquicas, principalmente nos profissionais da saúde, que passaram a compor a linha de frente no combate ao coronavírus e mesmo com o aumento dos óbitos, não deixaram de lutar para salvar vidas. Assim, considerando esse cenário, é que a presente pesquisa tem como temática a saúde mental, voltando-se para o profissional da saúde em meio à pandemia.

O problema de pesquisa foi estabelecido a partir da seguinte questão: quais as situações estressantes podem levar

os profissionais da saúde a desenvolverem sofrimento mental e de que forma o psicólogo pode auxiliar nesse processo? Considerando o problema, o objetivo do estudo foi refletir sobre as implicações na saúde mental dos profissionais de saúde na pandemia. Por sua vez, os objetivos específicos foram: 1 citar os principais impactos da pandemia na saúde mental dos profissionais de saúde, 2 identificar as possíveis intervenções psicológicas diante da pandemia dos profissionais de saúde.

Destaca-se que os profissionais ligados à saúde são mais propensos ao adoecimento mental e isso foi intensificado mediante a pandemia, principalmente pelas condições de trabalho, temor pela doença, falta de conhecimento inicial sobre os sintomas e as melhores formas de tratamento, além das incertezas sobre sua própria saúde, do aumento expressivo no número de contágios e dos óbitos, além das extenuantes horas de trabalho, com sobrecarga de contaminados nas unidades hospitalares. Isso fez com que os níveis de estresse fossem elevados ao extremo e os profissionais da saúde passaram a sofrer com angústias e ansiedades, necessitando de apoio psicológico no desenvolver de suas funções.

Para que o estudo sobre a saúde mental dos profissionais da saúde pudesse ser realizado, optou-se por pesquisa bibliográfica, a qual se fundamentou em artigos, dissertações, livros e outros textos científicos cuja temática se voltou também para a mesma proposta na pesquisa. Foram utilizados estudos da FIOCRUZ (Fundação Osvaldo Cruz), da OMS (Organização Mundial da Saúde), bem como os de Faquineti (2020), Faro (2020) e Danzmann

(2020), os quais versaram sobre a Covid-19 e seus impactos na saúde mental do profissional.

## FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### Saúde mental dos profissionais de saúde

Saúde e saúde mental são conceitos complexos que historicamente foram influenciados por contextos sociopolíticos e evolução das práticas de saúde. Nos últimos dois séculos, surgiram discursos hegemônicos que definem esses termos como exclusivos da medicina. No entanto, com a implantação da saúde interdisciplinar, conhecimentos de diferentes áreas estão sendo gradativamente integrados a esses conceitos (ROCHA, 2015).

Assim sendo, a Organização Mundial de Saúde (OMS) (2017, p. 110) reforça:

A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade". Essa definição, de 1946, foi inovadora e ambiciosa, pois, em vez de oferecer um conceito inapropriado de saúde, expandiu a noção incluindo aspectos físicos, mentais e sociais.

Diante desse cenário, os profissionais de saúde envolvidos no gerenciamento de uma pandemia representam um grupo suscetível à infecção pelo vírus devido à sua exposição direta a pacientes infectados (TEIXEIRA *et al.*, 2020). Esses profissionais correm risco não apenas de saúde física, mas também de sofrimento psíquico (ZANQUETA *et al.*, 2020).

Segundo Schmidt (2020, p. 7), em decorrência da pandemia do novo coronavírus:

[...]intervenções psicológicas voltadas para os profissionais de enfermagem vêm exercendo um papel bem importante para configuração do atual cenário. Assim, uma linha de serviços psicológicos, concretizados por meios de tecnologia da informação e comunicação, tem ganhado ênfase, principalmente por se comporem de mecanismos relevantes para o acolhimento de queixas relacionados à saúde mental.

Experiências do impacto da COVID-19 na saúde mental de profissionais de saúde que atuam em outros países, e percepções da própria realidade, têm sido associadas a sofrimentos graves, além de prevenir estresse e lesões futuras (DUAN, 2020). Além disso, segundo os mesmos autores, as intervenções de saúde mental devem ser recomendadas desde o início da resposta ao surto.

O atendimento remoto aos profissionais, por exemplo, tem demonstrado inúmeras vantagens no oferecimento de suporte emocional, uma vez que corrobora com as recomendações de distanciamento social, quarentena e/ou isolamento domiciliar. Desse modo, é plausível impedir a circulação desnecessária e, ao mesmo tempo, garantir atendimento psicológico com qualidade. Nesse contexto, segundo Schmidt *et al.* (2020, p. 8) “[...]os psicólogos podem contribuir para promoção de saúde mental e prevenção de implicações negativas a profissionais de saúde, ao oferecer suporte a eles e orientações sobre como manejar algumas situações.”

É fato que durante a pandemia da COVID-19, os indivíduos necessitam ter uma atenção maior com relação a saúde

mental, especialmente, no que diz respeito aos profissionais de saúde, trabalhando na linha de frente no combate ao vírus. Além disso, os mesmos profissionais são fundamentais para ensinar indivíduos a lidarem com suas emoções e sentimentos.

Ao identificar os fatores que podem afetar a saúde mental dos profissionais de saúde durante uma pandemia, quanto mais tempo durar a pandemia, mais fenômenos psicossociais ocorrem em resposta a estressores interpessoais crônicos. O ambiente de trabalho é caracterizado por cansaço emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho (ZANATTA, 2015).

No Brasil, pesquisas estão em andamento para entender o impacto na saúde mental dos trabalhadores da saúde. Em Brasília, uma pesquisa que avaliou médicos residentes que trabalharam durante a pandemia em abril e junho constatou que 25 disseram considerar mudar de especialidade por medo desses profissionais. Os sintomas de ansiedade mais comuns foram incapacidade de relaxar, medo do pior e nervosismo, que foram moderadas em 1,7%. Além disso, 83,3% relataram qualidade geral do sono prejudicada e 75% relataram sentir sono durante o dia (BRASIL, 2020).

Portanto, neste momento de crise, os gestores de instituições de saúde, alinhados com os níveis governamentais, devem pensar atitudes que ao menos minimizem o desgaste psicossocial dos profissionais de saúde. Podem-se estabelecer plantões de atendimento psicológico nas instituições hospitalares, disponibilização de material *on-line* sobre diminuição de ansiedade, medo e desesperança em momentos de crise,

treinamentos constantes para reforçar a segurança no atendimento, contratação emergencial de mais profissionais para redução da sobrecarga laboral e garantia de equipamentos de proteção individual.

A maioria dos hospitais gerais em Wuhan, China, estabeleceu turnos para que os trabalhadores da linha de frente possam descansar e se revezar em funções de alta pressão para reduzir a incidência de alto estresse relacionado ao trabalho. estabelecido (XIANG, 2020). Esses e outros exemplos podem ser encontrados no Brasil. Além disso, considerando que a estrutura hospitalar do país não é mais propícia para os turnos de descanso e os profissionais de saúde tendem a ter múltiplos empregos.

### **Danos causados aos profissionais de saúde durante a pandemia**

A pandemia de COVID-19 provou ser o maior desafio de saúde pública do século, afetando diversos países. Alguns meses após o início da pandemia na China, mais de 2 milhões de pessoas foram infectadas com o novo coronavírus em todo o mundo e 120.000 mil morreram. Os Estados Unidos ficaram em primeiro lugar no mundo quando foram detectados 2.220.961 casos de vírus (WERNECK & CARVALHO, 2020).

No Brasil, a doença se propagou rapidamente e em menos de um mês após a confirmação do primeiro caso, já havia transmissão comunitária em algumas cidades, cuja primeira notificação adveio em 20 de março de 2020, 3 dias depois o primeiro óbito por COVID-19 (OLIVEIRA, 2020).

A questão da pandemia também exige dos profissionais de saúde a máxima atenção em relação aos aspectos que

afetam a saúde mental. Ansiedade, depressão, má qualidade do sono, aumento do uso de drogas, aumento dos sintomas psicossomáticos e medo de transmitir ou infectar familiares têm sido relatados repetidamente (FIOCRUZ, 2020).

Segundo Teixeira (2020), os profissionais de saúde e trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente na gestão da pandemia correm diariamente o risco de contrair o coronavírus, e a heterogeneidade que caracteriza este imprevisto leva à exposição a várias formas de doença. expostos ao risco de contaminação em relação a fatores relacionados às condições de trabalho.

Além disso, dificuldades como cansaço físico e estresse psicológico, inadequação e/ou negligência das medidas de proteção e higiene adotadas por esses profissionais não afetam da mesma forma as diversas categorias, mas devem ser observadas suas características específicas. Cada um para prevenir o comprometimento da capacidade para o trabalho e evitar a qualidade da assistência prestada aos pacientes (TEIXEIRA, 2020).

Ayanian (2020, p. 3) relata fatores que contribuíram para o sofrimento psicológico dos profissionais de saúde como “[...] desgaste emocional, esgotamento físico, insuficiência de EPIs, ansiedade, depressão, cargas de trabalho excessivas e, acesso limitado a serviços de saúde mental”.

Segundo Teixeira (2020), o principal problema de saúde que afetou os profissionais envolvidos diretamente no cuidado aos pacientes sintomáticos ou diagnosticados com a infecção provocada pelo COVID-19 foi o medo pelo risco de contaminação pela doença, haja vista os, milhares de trabalhadores da saúde foram afastados de suas atividades laborais por

terem se infectado. Ao analisar uma pesquisa realizada pela Fiocruz, Leonel (2021, p. 3) aponta que:

[...] 43,2% dos profissionais de saúde não se sentem protegidos no trabalho de enfrentamento da Covid-19, e o principal motivo, para 23% deles, está relacionado à falta, à escassez e à inadequação do uso de EPIs (64% revelaram a necessidade de improvisar equipamentos). Os participantes da pesquisa também relataram o medo generalizado de se contaminar no trabalho (18%), a ausência de estrutura adequada para realização da atividade (15%), além de fluxos de internação ineficientes (12,3%). O despreparo técnico dos profissionais para atuar na pandemia foi citado por 11,8%, enquanto 10,4% denunciaram a insensibilidade de gestores para suas necessidades profissionais.

Cabe destacar a notoriedade, durante o período da pandemia, episódios de medo, ansiedade e depressão persistentes entre os profissionais atuantes na linha de frente, justificando-se a presença desses sentimentos pela exposição aos fatores estressantes, como a convivências com altas taxas de mortalidade, o racionamento de equipamentos de proteção individual, a falta de acesso a respiradores e a outros suprimentos essenciais à saúde (LADEIA *et al.*, 2020).

Segundo Kang et al. (2020, p. 3468):

A vivência em um ambiente de enorme pressão, alto risco de infecção, e proteção inadequada contra contaminação, excesso de trabalho, frustração, discriminação, isolamento, assistência a pacientes com emoções negativas, falta de contato com a família e exaustão, causaram nos profissionais problemas relacionados à saúde mental, que não apenas afetam a atenção, o entendimento e a capacidade de tomada de decisões dos servidores, mas também podem ter um efeito duradouro em seu bem-estar geral.

Os profissionais de saúde que enfrentam a crise causada pela pandemia do novo coronavírus, sofrem variações quanto aos esforços para harmonizar sua necessidade pessoal e o seu seguimento de trabalho, muitos profissionais não alcançam tal conciliação entre os dois meios por receio e tensão da sociedade, sendo capazes de potencializar episódios estressantes presentes no cotidiano das profissões (OLIVEIRA, 2020).

Para Kang *et al.*, (2020), a vivência em um ambiente de enorme pressão, alto risco de infecção, e proteção inadequada contra contaminação, excesso de trabalho, frustração, discriminação, isolamento, assistência a pacientes com emoções negativas, falta de contato com a família e exaustão, causaram nos profissionais problemas relacionados à saúde mental, que não apenas afetam a atenção, o entendimento e a capacidade de tomada de decisões dos servidores, mas também podem ter um efeito duradouro em seu bem-estar geral.

O medo de se infectar, de morrer e de transmitir tem sido um sentimento presente na vida de muitos profissionais de saúde atuantes na linha de frente contra a pandemia da COVID-19. A morte de pacientes contaminados tem sido bastante desafiadora a ser enfrentada pelos profissionais de saúde, principalmente para a categoria de enfermagem, que acompanham todo o processo de morte e morrer. Diante da situação de morte iminente, os profissionais, em sua maioria, apresentam o sentimento de culpa pelo ocorrido, por não saberem posicionar-se frente ao sofrimento e à dor da perda. Uma consequência desse posicionamento defensivo é a identificação da *Síndrome de Burnout* nesses, devido ao desgaste e ao

sofrimento, suscitada pela exposição crônica aos estressores psicossociais presentes no desempenho das suas atividades laborais DE PAULA *et al.*, (2020).

Toescher *et al.*, (2020) identificaram as principais implicações da pandemia na saúde mental da categoria de enfermagem, abordando como principais fatores: a alta demanda de atendimento, exposição prolongada em ambientes críticos, risco contínuo de infecção, uso prolongado e escassez de EPIs, gerência do sofrimento de pacientes e familiares, falta de contato com a família, conflitos interpessoais, pensamentos recorrentes sobre a pandemia e relacionados à morte e ao morrer, estigma por trabalhar com pacientes infectados e desmitificação de notícias falsas constantemente.

Conforme mencionado por Carvalho *et al.*, (2020), o uso inadequado e rotineiro de EPIs implica forças mecânicas e químicas sobre a pele, agredindo-a e alterando suas características protetoras. Fatores físicos, como pressão sustentada, forças de tensão, fricção e atrito, bem como a umidade e a temperatura, estão diretamente associadas ao desenvolvimento de úlceras e lesões por fricção, principalmente nas regiões de ponta nasal, mãos, bochecha e testa. Estas lesões podem aumentar o risco de infecção, causar dor e cicatrizes, resultando em prejuízo na qualidade de vida. Outrossim, a higienização constante das mãos, acompanhadas do uso de luvas e álcool em excesso, aumentam o risco de dermatites e dermatoses, podendo causar eritema, ressecamento, descamação, fissuras, prurido, infecções secundárias e agravamento de doenças de pele.

## **Intervenções psicológicas diante da pandemia no cuidado ao profissional de saúde**

Reafirma-se que a promoção da saúde mental e o atendimento das necessidades dos profissionais de saúde estão além do pico da pandemia de Covid-19. Devem desenvolver imediatamente planos e ações no Brasil, que devem incluir fundamentalmente a triagem para depressão, ideação suicida, ansiedade e estresse pós-traumático, além de garantir suporte emocional de longo prazo para esses profissionais devido aos efeitos negativos de pode afetar meses ou mesmo anos

Diante do que a pandemia da Covid-19 tem vivenciado, são inúmeras as possibilidades de cuidado em saúde mental para os profissionais de saúde. É importante implementar ações, documentar e divulgar resultados de forma decisiva para melhorar e consolidar essas iniciativas como parte da saúde de cada profissional envolvido que doa ao outro e não tem foco na própria saúde mental.

As implicações psicológicas, da equipe, pacientes, familiares e sociedade, se intensificaram ainda mais no período da hospitalização, sobretudo nos casos mais graves da Covid-19. Tal circunstância se dá pela insegurança da cura, do medo da perda e da falta de informações concretas quanto a doença. O acompanhamento da família no período de hospitalização especialmente no que diz respeito aos casos mais graves é formidável, haja vista, que as restrições de visitas induzem pacientes a vivenciar uma morte solitária, infligindo à família o convívio com o dilema do “abandono” de seus entes em seus últimos momentos (FAQUINETI, 2020). Assim, o psicólogo tem uma grande

importância no ambiente hospitalar, diante da pandemia da Covid-19, atuando na linha de frente, avalizando que a relação paciente-profissional-família acarrete o mínimo de prejuízos a saúde mental.

Em tempos de pandemia pode-se entender que as pessoas repetidamente ficam em estado de alerta, no qual submerge uma série de sentimentos e sintomas, tais como, nervosismo, preocupação, estresse, incerteza, ansiedade e o receio que deriva da falta de controle frente a uma circunstância imprevisível. Nesse sentido, um terço das pessoas que fazem parte de determinada população exposta a uma pandemia podem vir a despertar sintomas psíquicos durante o pico de contaminação da mesma (FIOCRUZ, 2020). Sobre o impacto, os pesquisadores da fundação reforçam que:

[...] as repercussões sobre o impacto psicossocial nas vidas dos sujeitos estão diretamente relacionadas com a dimensão dos efeitos da pandemia e o nível de vulnerabilidade das pessoas no momento atual, pois se entende que a população brasileira e nem o Sistema Único de Saúde, estavam preparados para lidar com essa epidemia” (FIOCRUZ, 2020, p. 7).

No entanto, deve-se notar que nem todos os sintomas psicológicos ou sociais podem ser classificados como patologias. No entanto, o sofrimento não deve ser ignorado, pois o papel do psicoterapeuta é facilitar a aceitação da verbalização do medo. Portanto, a pandemia do coronavírus pode afetar os indivíduos de diferentes formas (SCHMIDT, 2020). Faro (2020, p. 9) diz neste contexto:

O sofrimento mental em função da pandemia tem como principal desencadeador o período que diz respeito ao distanciamento social, isolamento e

quarentena. Salienta-se ainda a importância de impedir a estigmatização de pessoas em tratamento ou curada pelo Coronavírus, com termos como “vítima do Coronavírus” ou “Coronavírus positivo”.

Trabalhar no contexto do Coronavírus é uma inovação, visto que a profissão é deficitária em questões relativas à intervenção psicológica de emergências e desastres, morte e luto e atendimento *online*. Outra questão desafiadora para o tratamento psicológico e que acarreta sofrimento nos pacientes são os rituais de despedida, impossibilitados devido a contaminação do Coronavírus. Tudo isso pode levar os familiares a advirem de um luto complicado. Além disso, ainda no que concerne a situação de saúde mental, a população em geral passa por momentos de pânico, medo, estresse, depressão e ansiedade (WANG, 2020). No contexto hospitalar, Sá-Serafim (2020, p. 11) afirma que:

[...] a atenção da Psicologia está voltada aos profissionais da área da saúde, que estão atuando na linha de frente para o combate do Coronavírus, bem como para pacientes hospitalizados e seus familiares”. Dessa maneira, os psicólogos hospitalares, que constitui a equipe de saúde do hospital, reforçam a atenção psicológica dentro do panorama hospitalar.

Destaca-se que para amortizar os riscos à saúde, os atendimentos aos pacientes de ambulatórios são realizados virtualmente e não mais no leito. No entanto, caso haja necessidade de uma consulta e não de um acompanhamento terapêutico, o psicólogo deverá usar máscara e sustentar uma distância de dois metros do paciente (SÁ-SERAFIM, 2020).

Uma ocorrência como essa pode desestabilizar psiquicamente os profissionais da saúde, bem como afetar a

saúde mental da família e sociedade. Se faz imprescindível pensar no tratamento da sociedade, bem como lidar com todas as consequências que o contexto coloca e dar todo apoio e atenção psicológica necessário para os profissionais da saúde, para que possam dar continuidade em seus trabalhos (SÁ-SERAFIM, 2020).

Outra situação nova e difícil é a encarada por familiares e pacientes. Diante da situação de contaminado, o paciente não pode receber visitas ou estar adjunto de seus amigos e parentes enquanto estiver hospitalizado. A Psicologia juntamente com o restante da equipe de saúde minimiza essas angústias fornecendo informações por telefone e tentando promover visitas virtuais na medida do possível (DANZMANN, 2020).

Ressalta-se que o conceito de resiliência psicológica está se tornando cada vez mais necessário no funcionamento dos serviços de saúde no contexto da Covid-19. O princípio do risco limita a possibilidade de superação das deficiências impostas amortizando o impacto por meio de fatores de proteção. Portanto, apesar dos desafios impostos pela pandemia, se houver condições favoráveis, para os profissionais de saúde exercerem suas funções, o impacto negativo na saúde mental será menor. (SOUSA, 2015).

Outros aspectos da promoção da saúde mental e da resiliência psicológica para os profissionais de saúde durante e após a pandemia incluem psicoeducação, gestão do estresse, construção de momentos de escuta e atendimento coletivo durante o plantão. Uma das técnicas utilizadas em crises como a que vivemos é conhecida como “primeiros socorros psicológicos” e é preferencialmente utilizada a curto prazo (FIOCRUZ, 2020).

Os profissionais de saúde mental podem utilizar outras estratégias de estabilização emocional quando necessitam de apoio em crises mais intensas ou graves. Técnicas associadas à terapia cognitivo-comportamental são agora altamente recomendadas (FIOCRUZ, 2020).

## **METODOLOGIA**

Para a construção do estudo, adotou-se a pesquisa bibliográfica, a qual, segundo Lima e Miotto (2007, p. 38) “[...] é um conjunto ordenado de procedimentos de busca por soluções, atentando ao objeto de estudo”. Nesse sentido, buscou-se na literatura recorrente as respostas capazes de elucidar o objeto de estudo e responder ao problema de pesquisa. O embasamento teórico foi construído a partir de artigos, livros, dissertações, teses, publicados em páginas de pesquisa científica como o Google Acadêmico, Scielo e PubliMed.

Ressalta-se que a pesquisa tem sua relevância pautada na importância de buscar referenciais teóricos que trazem uma temática ainda nova para o campo de estudos, como ocorre com a saúde mental na pandemia. Tendo em vista, que o coronavírus impôs um novo modo de vida que afetou significativamente o contexto dos profissionais de saúde e por isso, torna-se essencial compreender o nível de esgotamento, bem como as possíveis consequências e danos que a pandemia pode causar à sua saúde mental.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se que a pandemia causada pela Covid-19 impôs sérias alterações nas condições de trabalho, principalmente para os profissionais de saúde da linha de frente

do combate ao coronavírus. Isso porque, esses profissionais lidaram com o fato de estarem mais expostos a contrair a Covid-19, além das incertezas a respeito da doença e tratamento, as perdas de pacientes, a sobrecarga de trabalho e o risco da transmissão da doença para seus contatos próximos, o que os deixou ainda mais suscetíveis aos níveis de estresse diário.

Com a realização do estudo foi possível compreender algumas consequências do cansaço físico e mental, além do excesso de trabalho, entre os profissionais da saúde, demonstrando também o quanto a qualidade de vida desses trabalhadores foi afetada, principalmente em relação a alterações no apetite, desregulação do sono, irritabilidade, fadiga e desatenção.

Além disso, os profissionais que estiveram na linha de frente, lidando diretamente com os pacientes mais graves, sofreram com o estigma criado pela sociedade, de serem também responsáveis pela transmissão do coronavírus, o que trouxe à tona, sentimentos de rejeição e medo, causados, principalmente, pelo preconceito.

Em meio a um panorama que foi se descortinando de forma triste, com o aumento dos óbitos, marcado pelas perdas familiares, de profissionais que se encontravam no auge da produtividade, os níveis de comprometimento da saúde mental foram crescendo exponencialmente. Nesse contexto, não apenas os cuidados físicos se tornaram essenciais, mas os psíquicos também. Desse modo, observou-se que algumas intervenções se tornaram fundamentais, principalmente em relação ao acolhimento e amparo, como forma de proporcionar aos profissionais meios para

se reestruturarem e conseguirem seguir com seu trabalho.

O certo é que, diante de uma pandemia que não havia sido vivenciada antes, sendo experiência nova a cada dia, os profissionais da saúde enfrentaram diversos desafios, principalmente por conta da sobrecarga de trabalho, as tensões originadas dos riscos de morte iminente, de pacientes que chegavam em diferentes níveis de gravidade, o que levou a problemas psicológicos que ainda demorarão para serem superados. Isso exige a atuação de equipes multiprofissionais com terapias voltadas para o acolhimento e tratamento dos efeitos da pandemia.

Nesse momento pós pandemia, no qual a vida, vai entrando novamente em um ritmo normal, há que se buscar discutir sobre o ambiente de trabalho dos profissionais da saúde, pois uma nova pandemia pode emergir a qualquer tempo e é preciso que esse âmbito esteja preparado, para que não haja o desgaste observado em relação à Covid-19.

Por fim, menciona-se que o acolhimento é o passo mais importante a ser dado em direção aos profissionais da saúde. Esses que em muitos casos, assistiram mães, pais, filhos, seus próprios entes queridos e que precisam se sentir valorizados, acolhidos, respeitados em seus momentos de fraqueza e fortalecidos de que seu trabalho salvou vidas.

## REFERÊNCIAS

- AYANIAN, J. Z. **Mental Health Needs of Health Care Workers Providing Frontline COVID-19.** Care: Editor's Comment COVID-1. JAMA, 2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Painel coronavírus** [Internet]. Brasília. Ministério da Saúde; 2020.
- BRASIL. Ministério da Saúde. **Pesquisa analisa impacto psicológico da COVID em profissionais da saúde** [Internet]. Brasília: Ministério da Saúde; 2020.
- CARVALHO, R. S. *et al.* **Utilização de equipamentos de proteção individual em época de COVID-19.** Glob Acad Nurs, v. 1, n. 1, 2020.
- DANZMANN, P. S. **Atuação do psicólogo na saúde mental da população diante da pandemia.** J. nurs. Health, v. 10, n. 4, p. 1-14, 2020.
- DE PAULA, G. S. *et al.* **A enfermagem frente ao processo de morte e morrer: uma reflexão em tempos de Coronavírus.** J. nurs. Health, v. 10, n. especial, p. 1 – 10, 2020.
- FAQUINETI, M. E. T. **Covid-19: experiência enquanto profissional da psicologia na linha de frente.** Caderno de Psicologia, n. 1, p. 1-9, 2020.
- FARO, A. *et al.* **COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado.** Estud. Psicol. (Campinas, Online). [Internet], v. 37, n. 200074, p. 1-14, 2020.
- FIOCRUZ - Fundação Oswaldo Cruz. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia Covid-19: orientação aos trabalhadores dos serviços de saúde.** Rio de Janeiro: Fiocruz; 2020.
- FIOCRUZ – Fundação Oswaldo Cruz: **uma instituição a serviço da vida.** 2021.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz, Brasil. Ministério da Saúde (MS). **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia Covid**. Recomendações para gestores 2020 Rio de Janeiro, Brasília: Fiocruz, MS; 2020.

FIOCRUZ. Fundação Oswaldo Cruz. **Saúde mental e atenção psicossocial na pandemia Covid-19: recomendações gerais** [Internet]. 2020.

KANG, L., LI, Y. & HU, S. **The Mental Health Of Medical Workers In Wuhan, China Dealing With The 2019 Novel Coronavirus**. *Lancet Psychiatry*, v. 7, n. 3, p. 3465 – 3474, 2020.

LADEIA, D. N. *et al.* **Análise da saúde mental na população geral durante a Pandemia do Covid-10**. 2020.

LEONEL, F. **Pesquisa analisa o impacto da pandemia entre profissionais de saúde**. FIOCRUZ, 2021.

MIRANDA, F. B. G. *et al.* Sofrimento psíquico entre os profissionais de enfermagem durante a pandemia da COVID-19: Scoping Review. **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 25, n. spe, e20200363, 2021. Available from . access on 17 May 2021.

OLIVEIRA, E. N. *et al.* **With the word, health professionals who are at the front line of COVID-19 combat**. *Research, Society and Development*, v. 9, 2020.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946**. 2017.

ROCHA, P. R., DAVID, H. M. S. L. **Determination or determinants? A debate based on the Theory on the Social Production of Health**. *Rev Esc Enferm USP*, v. 49, n. 1, p. 129-35, 2015.

SÁ-SERAFIM, R. **Manual de diretrizes para atenção psicológica nos hospitais em tempos de combate ao COVID-19**. *Revista saúde & ciência online* [Internet], v. 8, n. 2, p. 1-24, 2020.

SANTOS, K. M. R. *et al.* Depressão e ansiedade em profissionais de enfermagem durante a pandemia da covid-19. **Esc. Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 25, n. spe, e20200370, 2021. Available from. access on 17 May 2021.

SCHMIDT, B. *et al.* **Saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (COVID-19)**. *Estud. Psicol. (Campinas, Online)*. [Internet], v. 37, p. 1-13, 2020.

TEIXEIRA, C. F. de S. *et al.* **A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19**. *Ciência & Saúde Coletiva*, v.25, n.9, p. 3465-3474, 2020.

TOESCHER, A. M. R. *et al.* **Saúde mental de profissionais de enfermagem durante a pandemia de COVID-19: recursos de apoio**. *Esc. Anna Nery*, v. 24, n. especial, p. 1-7, 2020.

WANG, C. *et al.* **Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 Coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China**. *Int. j. environ. res. public health*

(Online). [Internet], v. 17, n. 5, p. 1-25, 2020.

WERNECK, G. L., CARVALHO, M. S. (2020). **A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária anunciada.** Cad. Saúde Pública, v. 36, 2020.

XIANG, Y. T. *et al.* **Timely mental health care for the 2019 novel coronavirus outbreak is urgently needed.** Lancet Psychiatry, v. 7, n. 3, p. 228-9, 2020.

ZANATTA, A. B. **Prevalência da síndrome de burnout em profissionais da saúde de um hospital oncohematológico infantil.** Rev Esc Enferm USP, v. 49, n. 2, p. 253-60, 2015.

LIMA, T. C. *et al.* **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica.** Revista Katálysis [online]. 2007, v. 10, n. spe.

## **PERFIL DOS EDUCADORES ESPECIALIZADOS EM ATENDIMENTO A ALUNOS COM UMA OU MAIS DEFICIÊNCIAS NA REDE MUNICIPAL DE IPORÁ-GO**

## **PROFILE OF EDUCATORS SPECIALIZED IN CARE FOR STUDENTS WITH ONE OR MORE DISABILITIES IN THE MUNICIPAL NETWORK OF IPORÁ-GO**

Josiane Silva Santos<sup>1</sup>, Lorena Fernandes Sousa<sup>2</sup>, Cláudia Ribeiro de Lima<sup>3</sup>, Cleusa Joana de Lima Martins,<sup>4</sup> Ana Cláudia de Faria Lima,<sup>5</sup> Bianca Christofoli Freitas Queiroz,<sup>6</sup> Eloíza Romeiro Cunha,<sup>7</sup> Kaio José Silva Maluf Franco,<sup>8</sup> Tales Gabriel Barros e Bittencourt,<sup>9</sup> Márcio Marino Navas Filho<sup>10</sup>

### **RESUMO**

Por compreender que a escola precisa entender a diversidade dos alunos e agir na defesa de seus direitos à integração de forma a promover uma reforma que torne possível uma educação de qualidade para todos, sem nenhum tipo de exclusão, propusemos a realização desta pesquisa de campo, com o intuito de conhecer o perfil dos profissionais da educação que tem atuado no Atendimento Educacional Especializado dos alunos com uma ou mais deficiências na rede municipal do município de Iporá. Os métodos e as técnicas empregados na realização desta pesquisa foram baseados na pesquisa documental de fonte primária, através do uso de documentos oficiais e de fonte secundária baseada na pesquisa bibliográfica. A coleta de dados utilizou-se a observação direta extensiva a partir da aplicação de um questionário. Este instrumento foi respondido por professoras que atuam nas salas de recursos multifuncionais em escolas da rede municipal de Iporá. A partir da análise dos resultados percebe-se que as professoras têm uma vasta experiência na área da educação, tendo a maioria delas também tempo considerável de atuação na educação inclusiva. Notou-se que o sentimento da maioria é por mais cursos dentro da área da educação inclusiva que venham de encontro com suas necessidades diárias e que colaborem na execução de sua proposta pedagógica diante das diversas deficiências.

**PALAVRAS-CHAVE:** Diversidade; Educação inclusiva; Experiência educacional.

### **RESUMO**

Understanding that schools need to understand the diversity of students and act in defense of their rights to integration in order to promote a reform that makes quality education possible for all, without any type of exclusion, we proposed carrying out this research field, with the aim of knowing the profile of education professionals who have worked in Specialized Educational Assistance for students with one or more disabilities in the municipal network of the municipality of Iporá. The methods and techniques used in carrying out this research were based on primary source documentary research, through the use of official documents and secondary sources based on bibliographic research. Data collection used extensive direct observation through the application of a questionnaire. This instrument was answered by teachers who work in multifunctional resource rooms in schools in the Iporá municipal network. From the analysis of the results it is clear that the teachers have extensive experience in the area of education, with the majority of them also having considerable time working in inclusive education. It was noted that the majority's feeling is for more courses within the area of inclusive education that meet their daily needs and that collaborate in the execution of their pedagogical proposal in the face of various deficiencies.

**Keywords:** Diversity; Inclusive education; Background education.

## INTRODUÇÃO

Por compreender que uma escola inclusiva baseia-se mais radicalmente no entendimento de que a escola precisa entender a diversidade dos alunos e agir na defesa de seus direitos à integração de forma a promover uma reforma que torne possível uma educação de qualidade para todos, sem nenhum tipo de exclusão, propusemos a realização desta pesquisa de campo, com o objetivo principal de conhecer o perfil dos profissionais da educação que tem atuado no Atendimento Educacional Especializado dos alunos com uma ou mais deficiências na rede municipal de Iporá-GO.

No primeiro capítulo buscamos traçar a trajetória da educação especial e da inclusão no ensino regular através da história e da história da educação num contexto amplo e focando em seguida na história da educação especial no Brasil. Para isso, buscamos para a construção do referencial teórico deste trabalho autores como: SANTOS e BARBOSA (2016) e MIRANDA (2003), (2008).

No segundo capítulo organizamos, em ordem cronológica, um breve histórico com algumas leis direcionadas a educação especial brasileira. Inicialmente buscamos suporte em leis e documentos como a Declaração de Salamanca (1994), entre várias tantas outras leis e resoluções.

No terceiro capítulo, passamos a discutir questões voltadas para deficiência, seus conceitos e as ações praticadas a partir do que se vivia em cada momento da história. É nesse capítulo que fazemos um passeio desde a exclusão das pessoas com alguma deficiência até a inclusão social

dessas pessoas como pessoa de direito como todo cidadão.

No quarto capítulo apresentamos a Política Nacional de Educação Especial e o atendimento educacional especializado (AEE), discutindo a competência da escola, as atribuições do professor e avaliações dos estudantes que fossem público alvo do Atendimento Educacional Especializado.

No quinto capítulo demonstramos nosso referencial teórico metodológico e expomos as técnicas utilizadas para realização desta pesquisa. Os métodos e as técnicas empregados na realização desta pesquisa, foram baseados na pesquisa documental de fonte primária, através do uso de documentos oficiais inerentes à escola e de fonte secundária baseada na pesquisa bibliográfica. Como técnicas de coleta de dados utilizamos a observação direta extensiva a partir da aplicação de um questionário que foi respondido por seis professoras que atuam em Salas de Recurso Multifuncionais das escolas da rede municipal de Iporá-GO.

A apresentação e discussão dos resultados é feita no capítulo sexto.

### **1. TRAJETÓRIA HISTÓRICA DA EDUCAÇÃO ESPECIAL E A INCLUSÃO NO ENSINO REGULAR**

Este capítulo se propõe a realizar uma breve contextualização histórica da trajetória da Educação Especial, procurando recontar alguns momentos vivenciados, objetivando compreender que acontecimentos ou fatos influenciaram nas conquistas alcançadas pelos indivíduos que apresentam deficiências.

Ao debruçarmos sobre obras e autores que relatem sobre a história da Educação Especial no Brasil, verificamos que a evolução do atendimento educacional especial irá ocorrer com características diferentes daquelas observadas nos países europeus e norte-americanos. MIRANDA (2003), observa que os estágios identificados em países europeus e americanos não parecem estampados na realidade brasileira. Para a autora, a fase da negligência ou omissão, que pode ser observada em outros países até o século XVII, no Brasil pode ser estendida até o início da década de 50.

Contudo, MIRANDA (2008), a Educação Especial no Brasil se caracterizou por ações isoladas e o atendimento se referiu mais às deficiências visuais, auditivas e, em menor quantidade as deficiências físicas. Podemos dizer que com relação a deficiência mental houve um silêncio quase absoluto.

De acordo com a declaração os princípios por ela defendidos é que as escolas e seus projetos pedagógicos se adequem as necessidades dos indivíduos nela matriculados, de acordo com o Art. 1º da Declaração de Salamanca, “*o planejamento educativo elaborado pelos governos deverá concentrar-se na educação para todas as pessoas em todas as regiões do país e em todas as condições econômicas, através de escolas públicas e privadas*”. (p. 13).

As escolas devem acolher todas as crianças, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras. Devem acolher crianças com deficiência e crianças bem dotadas; crianças que vivem nas ruas e que trabalham; crianças de populações distantes ou nômades; crianças de minorias linguísticas, étnicas ou culturais e crianças de

outros grupos ou zonas desfavorecidas ou marginalizadas. (BRASIL, 1994, p. 17-18).

No intuito de reforçar a obrigação do país em prover a educação, em dezembro de 1996 é publicada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional 9.394/96. Essa lei expressa em seu conteúdo alguns avanços significativos. Podemos citar a extensão da oferta da educação especial na faixa etária de zero a seis anos; a ideia de melhoria da qualidade dos serviços educacionais para os alunos e a necessidade de o professor estar preparado e com recursos adequados de forma a compreender e atender à diversidade dos alunos. (MIRANDA, 2006).

## **2. UM BREVE HISTÓRICO DAS LEIS PARA EDUCAÇÃO ESPECIAL NO BRASIL**

O número de leis que expressam o atendimento a esse público é significativo. Não pretendemos aqui fazer a discussão dos avanços e retrocesso em cada uma, nem discutir o conceito adotado na produção dos textos legais. O intuito é elencar alguns dos principais dispositivos criados pelas políticas públicas nacionais para pessoas com deficiência, por ordem cronológica.

1961 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 4.024/61

Foi a primeira lei nacional a citar a integração escolar. No Art. 88 preconiza, “A Educação de excepcionais deve, no que for possível, enquadrar-se no sistema geral de educação, a fim de integrá-los a comunidade”.

1971 – Lei nº 5.692/71, que altera a LDBEN de 1961

Defini “tratamento especial” para os estudantes com “deficiências físicas, mentais, os que se encontram em atraso considerável quanto à idade regular de matrícula e os superdotados”, não promove a organização de um sistema de ensino capaz de atender aos estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação e acaba reforçando o encaminhamento dos estudantes para as classes e escolas especiais.

1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9.394/96

No Art. 59, preconiza que “os sistemas de ensino devem assegurar aos alunos currículo, métodos, recursos e organização específicos para atender às suas necessidades”; assegura a “terminalidade específica àqueles que não atingiram o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental em virtude de suas deficiências” e; a “aceleração de estudos aos superdotados para conclusão do programa escolar”. Também define no Art. 24, incisoV, dentre as normas para a organização da educação básica, a “possibilidade de avanço nos cursos e nas séries mediante verificação do aprendizado” e no Art. 37

[...] oportunidades educacionais apropriadas, consideradas as características do alunado, seus interesses, condições de vida e de trabalho, mediante cursos e exames”. Em seu trecho mais controverso, Art. 58 e seguintes, diz que “o atendimento educacional especializado será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns do ensino regular.

2007 – Decreto nº 6.094/07

Estabelece dentre as diretrizes do Compromisso Todos pela Educação a garantia do acesso e permanência no ensino regular e o atendimento às necessidades educacionais especiais dos alunos, fortalecendo a inclusão educacional nas escolas públicas.

2014 - Plano Nacional de Educação/PNE - Lei nº 13.005/2014

Institui o Plano Nacional de Educação – PNE, no inciso III, parágrafo 1º, do Art. 8º, determina que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios garantam o atendimento as necessidades específicas na educação especial, assegurado o sistema educacional inclusivo em todos os níveis, etapas e modalidades.

### **3. A QUESTÃO DA DEFICIÊNCIA: DA EXCLUSÃO À INCLUSÃO SOCIAL**

Inicialmente é importante entendermos que a sociedade, em todas as culturas, atravessou diversas fases no que se refere às práticas sociais relacionadas à questão da pessoa com deficiência.

Primeiramente, ela começou praticando a exclusão social de pessoas que – por causa das condições atípicas – não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Esse período é caracterizado por uma sociedade que se isentou de qualquer responsabilidade para com as pessoas com deficiência. Nesta época essas pessoas eram tidas como inválidas e sua deficiência era condicionada a um estado não passível de mudanças, além de basear-se na religião para justificar o processo de exclusão pautado em questões místicas e ocultas, o que foi vivenciado na Idade Antiga, Idade Média e parte da Idade Moderna. (MAZZOTA, 1996; SASSAKI,1997).

Posteriormente, desenvolveu-se o atendimento segregado das pessoas com deficiência dentro de instituições através de uma prática da integração social que perdurou por aproximadamente oito séculos. Isso significou a segregação de pessoas com deficiência em instituições residenciais ou escolas especiais com fins, também, de proteger a sociedade do que era considerado diferente. (SASSAKI,1997; MENDES, 2006).

Recentemente adotou-se a filosofia da inclusão baseado em novas práticas sociais em relação à pessoa com deficiência norteada nos princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) que tem como diretriz principal a igualdade de oportunidades para todos. A nova proposta que surge sugere a integração da pessoa com deficiência na sociedade em condições o mais próximo possível da normalidade. (DANTAS, 2010).

No Brasil, a educação especial passou por profundas transformações no Século XX, impulsionadas pelos movimentos que reivindicavam igualdade entre os cidadãos e a superação de qualquer tipo de discriminação. A busca por formas que facilitassem a integração dos alunos com algum tipo de deficiência a partir de um enfoque mais interativo impôs que a escola assumisse sua responsabilidade diante dos problemas de aprendizagem que esses alunos apresentassem. Assim, o conceito de necessidades educativas especiais e a ênfase na importância de que a escola se adapte à diversidade de seus alunos foi expressão dessas novas realidades. (MARCHESI, 2010).

#### **4. A POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO ESPECIAL E O**

#### **ATENDIMENTO EDUCACIONAL ESPECIALIZADO – AEE**

Uma das inovações trazidas pela Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (2008) é o Atendimento Educacional Especializado - AEE, um serviço da educação especial que "*[...] identifica, elabora e organiza recursos pedagógicos e de acessibilidade, que eliminem as barreiras para a plena participação dos alunos, considerando suas Necessidades específicas*" (SEESP/MEC, 2008, apud ROPOLI, 2010, p. 17).

O AEE complementa e/ou suplementa a formação do aluno, visando a sua autonomia na escola e fora dela, constituindo oferta obrigatória pelos sistemas de ensino. É realizado, de preferência, nas escolas comuns, em um espaço físico denominado Sala de Recursos Multifuncionais. Portanto, é parte integrante do projeto político pedagógico da escola. São atendidos, nas Salas de Recursos Multifuncionais, alunos público-alvo da educação especial, conforme estabelecido na Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva e no Decreto N. 6.571/2008:

#### **4.1 ATRIBUIÇÕES DO PROFESSOR DO AEE**

Ainda na mesma Nota Técnica, sobre as atribuições do Professor do Atendimento Educacional Especializado, as ponderações destacam que ao Professor de AEE cabe:

1. Elaborar, executar e avaliar o Plano de AEE do aluno, contemplando:

- a. a identificação das habilidades e necessidades educacionais específicas dos alunos;
  - b. a definição e a organização das estratégias, serviços e recursos pedagógicos e de acessibilidade;
  - c. o tipo de atendimento conforme as necessidades educacionais específicas dos alunos;
  - d. o cronograma do atendimento e a carga horária, individual ou em pequenos grupos;
2. Programar, acompanhar e avaliar a funcionalidade e a aplicabilidade dos recursos pedagógicos e de acessibilidade no AEE, na sala de aula comum e nos demais ambientes da escola;
  3. Produzir materiais didáticos e pedagógicos acessíveis, considerando as necessidades educacionais específicas dos alunos e os desafios que estes vivenciam no ensino comum, a partir dos objetivos e das atividades propostas no currículo;
  4. Estabelecer a articulação com os professores da sala de aula comum e com demais profissionais da escola, visando a disponibilização dos serviços e recursos e o desenvolvimento de atividades para a participação e aprendizagem dos alunos nas atividades escolares; bem como as parcerias com as áreas intersetoriais;
  5. Orientar os demais professores e as famílias sobre os recursos pedagógicos e de acessibilidade utilizados pelo aluno de forma a ampliar suas habilidades, promovendo sua autonomia e participação;
  6. Desenvolver atividades próprias do AEE, de acordo com as necessidades educacionais específicas dos alunos;

## **4.2 AVALIAÇÃO**

A avaliação da aprendizagem de alunos de AEE exige o mesmo cuidado e atenção que a escolha das metodologias para realizar o trabalho pedagógico com esses alunos. As pessoas aprendem diferente, e entre os alunos com deficiência essa aprendizagem se torna muito mais peculiar a cada um deles.

Nesse sentido identificar a forma mais prudente e sensata de avaliar os alunos do AEE é imprescindível para o equilíbrio e bom andamento do processo de aprendizagem. É preciso respeitar os limites que cada um apresenta e decidir por técnicas e instrumentos eficazes nesse processo.

## **5. METODOLOGIA**

Este trabalho foi realizado a partir de uma pesquisa de campo que incluirá todas as escolas da rede municipal do município de Iporá-GO

Após a definição do tema e o recorte do objeto de pesquisa, buscamos através da pesquisa bibliográfica reunir as produções existentes sobre o tema para construção do referencial teórico e análise dos dados coletados.

A amostra de participantes desta pesquisa é constituída de seis profissionais da educação que atuam no Atendimento Educacional Especializado dos alunos com uma ou mais deficiências na rede municipal de Iporá-GO

Para realização desta pesquisa utilizamos as mais variadas técnicas de pesquisas possibilitadas pelo modo como nosso referencial teórico-metodológico foi construído.

O levantamento de dados deu-se através da aplicação de um questionário que engloba aspectos relacionados à

informações básicas e desenvolvimento profissional.

Para coleta de dados os profissionais da educação receberam o questionário em arquivo, por e-mail ou whatsapp, que foi respondido sem a presença da entrevistadora. Após a devolução dos mesmos, realizamos a

tabulação dos dados para apresentação dos resultados a partir da construção de gráficos e tabelas.

## 6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 6.1 INFORMAÇÕES BÁSICAS

**Tabela 1.** Sexo

	Quantidade	%
Feminino	6	100%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

De acordo com os resultados obtidos na aplicação do questionário, constatou-se que 100% dos professores participantes desta pesquisa são do sexo feminino.

O que também pode ser observado é que na medida em que se avança na etapa de ensino, os números de mulheres que atuam nessas etapas diminuem.

**Tabela 2.** Idade

	Quantidade	%
40 – 49 anos	6	100%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Sobre a faixa etária das professoras entrevistadas, 100% têm entre 40 e 49 anos de idade.

**Tabela 3.** Tempo na educação

	Quantidade	%
11 – 15 anos	1	16,6%
16 – 20 anos	1	16,6%
21 – 25 anos	4	66,4%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Em relação ao tempo de trabalho na educação 16,6% têm entre 11 e 15 anos,

outros 16,6% de 16 a 20 anos e 66,4% têm entre 21 e 25 anos.

**Tabela 4.** Tempo na educação inclusiva

	Quantidade	%
menos de 3 anos	2	33,2%
4 – 6 anos	1	16,6%
10 – 12 anos	1	16,6%
mais de 15 anos	1	16,6%
não respondeu	1	16,6%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Sobre o tempo de trabalho na educação inclusiva atuando diretamente com estudantes com necessidades de atendimento educacional especializado,

33,2% trabalham nela a menos de 3 anos, 16,6% entre 4 e 6 anos, 16,6% de 10 a 12 anos, 16,6% a mais de 15 anos e 16,6% não respondeu essa pergunta.

**Tabela 5.** Vínculo

	Quantidade	%
Efetivo	5	83,4%
Interino	1	16,6%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Em relação ao vínculo das pesquisadas, notou-se que 83,4% são efetivas, sendo aquelas professoras que prestaram ingressaram no serviço público

mediante a realização de concurso, e 16,6% são contratadas, sendo aquelas professoras que prestam serviço em caráter temporário.

**Tabela 6.** Formação

	Quantidade	%
Pedagogia e Esp. Psicopedagogia	2	33,2%
Letras e Esp. Psicopedagogia	2	33,2%
Letras e Pedagogia	1	16,6%
Pedagogia e Ciências Biológicas	1	16,6%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Quanto a formação, os dados demonstraram que 33,2% possuem curso superior de Licenciatura em Pedagogia e Especialização em Psicopedagogia, outros 33,2% possuem curso superior de Licenciatura em Letras e Especialização em Psicopedagogia, 16,6% possuem curso superior de Licenciatura em Pedagogia e

Letras e 16,6% curso superior de Licenciatura em Pedagogia e Ciências Biológicas.

Quando estimuladas para estimarem, em uma semana letiva normal na escola, que quantidade de horas eram gastas em algumas atividades específicas, as respostas foram as seguintes:

**Tabela 7a.** Ensino do estudante

	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
20h	1	16,6%
10h	2	33,2%
8h	2	33,2%
6h	1	16,6%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Em horas dedicadas diretamente ao ensino dos estudantes, 16,6% responderam que 20h semanais, 33,2%

responderam que 10h, 33,2% que se dedicam 8h e 16,6% que trabalham diretamente com o estudante 6h.

**Tabela 7b.** Planejamento ou preparação de aula

	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
20h	5	83,4%
16h	1	16,6%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Sobre a atividade de planejamento ou preparação das aulas, tanto na escola quanto fora da escola, 83,4% responderam

que se dedicam uma média de 20h por semana e 16,6% que trabalham 16h semanais.

**Tabela 7c.** Tarefas administrativas/burocráticas

	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
5h	1	16,6%
4h	3	50,2%

2h	2	33,2%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

No que se refere ao tempo gasto em tarefas administrativas, tanto na escola quanto fora da escola, incluindo tarefas relacionadas à administração escolar, preenchimento de formulários, e outras tarefas burocráticas que as professoras devem fazer como parte de suas atividades docentes, 16,6% responderam que dedicam 5h semanais, 50,2% que uma média de 4h

por semana e 33,2% destinam 2h. Quando solicitadas sobre outras atividades que são realizadas e que não constavam como opções, 16,6% mencionou as reuniões ou estudos/formações que fazem parte da rotina da escola e também a formação continuada Sala do Educador (3h) e outras 16,6% citou a confecção de material de apoio (3h).

Diariamente	1	16,3%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

A participação de formações na escola para 16,3% se dá mensalmente, para 16,3% quinzenalmente, para 50%

semanalmente e para outras 16,3% diariamente.

**Tabela 8.** Elaboração e execução do plano de ação junto com professor regente

	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Mensalmente	2	33,2%
Quinzenalmente	2	33,2%
Semanalmente	1	16,3%
Diariamente	1	16,3%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Sobre a elaboração e execução do plano de atendimento junto ao professor regente para os alunos que participam da sala de recursos multifuncionais de acordo

com as necessidades educacionais específicas de cada aluno, para 33,2% dá mensalmente, para outras 33,2% quinzenalmente, para 16,3% semanalmente e para outras 16,3% diariamente.

**Tabela 9.** Elaboração do plano de estratégia que favorece o acesso do aluno com deficiência

	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>
Mensalmente	1	16,3%
Quinzenalmente	2	33,2%
Semanalmente	2	33,2%
Diariamente	1	16,3%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**Fonte:** Pesquisa de campo.

Referente a elaboração do plano de estratégia pedagógica que favoreça o

acesso do aluno com deficiência ao currículo e sua interação e inclusão no processo.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Se tomarmos como critério o acervo legal, a função do Atendimento Educacional Especializado está bem definida. A partir da definição clara do AEE precisamos pensar na importância do trabalho dos profissionais de educação que trabalham nas Salas de Recurso Multifuncionais.

O Decreto nº 6.571/2008, prevê que o Atendimento Educacional Especializado é definido como um *“conjunto de atividades, recursos de acessibilidade e pedagógicos organizados institucionalmente, prestado de forma complementar ou suplementar à formação dos alunos no ensino regular.”* (BRASIL, 2008).

Nesse sentido, os professores de AEE atendem os alunos público-alvo da Educação Especial (PAEE) e a proposta de formação, para esses professores, contida na Política de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva, é bastante complexa, pois entende-se que esses profissionais devem desenvolver habilidades e conhecimentos para o trabalho com todos os tipos de alunos com Necessidades Educacionais Especiais (deficiências, transtornos globais de desenvolvimento e talentos/superdotação), em todos os níveis e modalidades de ensino. (BRASIL, 2008).

O Atendimento Educacional Especializado é uma forma de garantir que sejam reconhecidas e atendidas as especificidades dos alunos público-alvo do AEE, podendo ser realizada na Sala de

Recursos Multifuncionais, ou seja, em um espaço organizado com materiais didáticos, pedagógico, equipamentos e professores com formação específica para o atendimento às suas necessidades, visando o desenvolvimento do aluno e proporcionando seu acesso ao conhecimento.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Brasília: UNESCO, 1994.

BRASIL. **Decreto nº 6.094/07, de 24 de abril de 2007**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2007.

BRASIL. **Decreto nº 6.571, de 17 de setembro de 2008**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2008.

BRASIL. **Lei de diretrizes e bases da educação nacional**. LDB. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Brasília: Ministério da Educação, 1961.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. LDB. Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971. Brasília: Ministério da Educação, 1971.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. LDB. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Brasília: Ministério da Educação, 1996.

BRASIL. **Plano nacional de educação/PNE - Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Brasília: Ministério da

Educação/ Secretaria de Educação Especial, 2014.

DANTAS, Valdilene de Lima Patez. **Os vários paradigmas que permeiam a história da pessoa com deficiência em nossa sociedade**. 2010. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/os-varios-paradigmas-que-permeiam-a-historia-da-pessoa-com-deficiencia-em-nossa-sociedade/33351/#ixzz4rdzAhhLj>>.

FERNANDES, S. **Fundamentos para educação especial**. Curitiba: Ipbex, 2011. Acesso em 14 de Outubro de 2022.

MARCHESI, A. **A prática das escolas inclusivas**. In: COLL, C.; MARCHESI, A.; PALACIOS, J.. (Orgs.). **Desenvolvimento psicológico e educação**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 31-52.

MAZZOTTA, M. J. S. **Educação especial no Brasil: história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 1996.

MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, São Carlos, v 01. nº33. Universidade Federal de São Carlos, p.387-405, set/dez, 2006.

MIRANDA, A. A. B. **Educação especial no Brasil: desenvolvimento histórico. Cadernos de História da Educação**, UDUFU. Uberlândia: MG, n. 7, jan./dez. p. 29-46, 2008.

MIRANDA, A. A. B. **História, deficiência e educação especial**. Reflexões desenvolvidas na tese de doutorado: A Prática Pedagógica do Professor de Alunos com Deficiência Mental, Unimep, 2003. Disponível em: <<http://atividadeparaeducacaoespecial.com/wp-content/uploads/2014/09/INCLUS%C3%83O-DEFICENCIA-E->

EDUCA%C3%87%C3%83O-ESPECIAL.  
Pdf>.Acesso em 02 de Outubro de 2022.

ROPOLI, Edilene Aparecida. **A educação especial na perspectiva da inclusão escolar**: a escola comum inclusiva. Brasília: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial: Fortaleza, Universidade Federal do Ceará, 2010.

SANTOS, T.; BARBOSA, R. da S. **Educação Inclusiva**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A., 2016.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

## **APLICABILIDADE DOS ÍNDICES FINANCEIROS PARA ANÁLISE FINANCEIRA DE MICROEMPRESAS**

### **APPLICABILITY OF FINANCIAL RATIOS FOR FINANCIAL ANALYSIS OF MICROCOMPANIES**

<sup>1</sup>Hudson Hideyuki Waseda Miura; <sup>2</sup>Ricardo Borges Rodrigues de Freitas, Cleusa Joana de Lima Martins, <sup>3</sup>Ana Cláudia de Faria Lima, <sup>4</sup>Bianca Christofoli Freitas Queiroz, <sup>5</sup>Eloíza Romeiro Cunha, <sup>6</sup>Kaio José Silva Maluf Franco, <sup>7</sup>Tales Gabriel Barros e Bittencourt, <sup>8</sup>Márcio Marino Navas Filho, <sup>9</sup>Vânia Gomes Cardoso, <sup>10</sup>Cláudia Ribeiro de Lima<sup>11</sup>

#### **RESUMO**

A ciências contábeis tem como atribuição o registro dos fenômenos que alteram o patrimônio e dos dados financeiros das entidades. Por meio destes dados fornecidos pela contabilidade, gera-se a informação, que se pode auxiliar a tomada de decisões por gestores e administradores das entidades. Estes dados são extraídos do balanço patrimonial e o demonstrativo do resultado do exercício (DRE), pois, são demonstrativos contábeis que evidenciam o saldo financeiro e contábil da entidade, e as receitas e despesas que contribuíram para o resultado líquido do exercício. Os índices financeiros são ferramentas, que ao se utilizar os dados contábeis fornecidos, são capazes de gerar informações suficientes para realizar uma análise financeira da empresa. Diante de um mercado cada vez mais competitivo, cria-se a necessidade de analisar a empresa periodicamente, com o intuito de verificar a posição financeira, e possíveis melhorias. Pois, se não realizado, a empresa enfrentará diversas dificuldades financeiras e estratégicas, impossibilitando a continuidade de suas atividades. O presente artigo, propõe de modo instrutivo como os índices financeiros podem auxiliar no acompanhamento financeiro das microempresas, com objetivo de auxiliar na tomada de decisões e no planejamento estratégico, provendo a continuidade de suas atividades e possibilitando o crescimento financeiro da entidade. O presente artigo, irá realizar uma análise financeira baseado em estudos de autores renomados em suas áreas, de uma empresa fictícia com o intuito de mostrar de maneira explicativa sobre a análise dos indicadores financeiros na prática.

**Palavras-chaves:** Dados financeiros; tomada de decisões; Receitas e despesas.

#### **ABSTRACT**

Accounting is responsible for recording phenomena that alter the assets and financial data of entities. Through this data provided by accounting, information is generated, which can help decision-making by managers and administrators of entities. These data are extracted from the balance sheet and the income statement for the year (DRE), as they are accounting statements that show the financial and accounting balance of the entity, and the revenues and expenses that contributed to the net result for the year. Financial ratios are tools that, when using the accounting data provided, are capable of generating sufficient information to carry out a financial analysis of the company. Faced with an increasingly competitive market, there is a need to analyze the company periodically, in order to check its financial position and possible improvements. Because, if not carried out, the company will face several financial and strategic difficulties, making it impossible to continue its activities. This article proposes in an instructive way how financial indices can assist in the financial monitoring of micro-enterprises, with the aim of assisting in decision-making and strategic planning, providing the continuity of their activities and enabling the entity's financial growth. This article will carry out a financial analysis based on studies by renowned authors in their fields, of a fictitious company with the aim of showing in an explanatory way the analysis of financial indicators in practice.

**Keywords:** Financial data; decision-making; Income and expenses.

---

## INTRODUÇÃO

Estima-se que a ciências contábeis surgiu há 2.000 a.C, pela necessidade de controlar-se o patrimônio. Decorrente as evoluções industriais várias áreas do conhecimento foram evoluindo, entre elas a contabilidade, a era da informação, termo utilizado para representar os avanços tecnológicos oriundo da terceira revolução industrial, período histórico atualmente, em que cada vez mais utiliza-se a informação como material essencial para todas as áreas do conhecimento. A ciências contábeis predomina-se pelo registro dos fenômenos que alteram o patrimônio, organização e junção de vários dados, principalmente dados financeiros das entidades. Por meio destes dados fornecidos pela contabilidade, gera-se a informação, que se pode auxiliar a tomada de decisões por gestores e administradores das entidades.

As demonstrações contábeis são formadas por diversos dados financeiros da empresa, dentre as demonstrações contábeis, utiliza-se principalmente o balanço patrimonial evidenciando a posição patrimonial e financeira da entidade, e a demonstração do resultado do exercício (DRE) demonstrando as receitas e despesas que contribuíram para o resultado líquido do exercício, associadamente com os índices financeiros, permite evidenciar os pontos de melhoria, auxiliar na tomada de decisões e realizar um planejamento estratégico mais eficaz e condizente com a realidade da entidade. De acordo com Matarazzo (2010), as demonstrações contábeis segundo as regras contábeis, fornecem uma série de dados. Assim, a análise de balanços transforma esses dados contábeis em informações, fornecendo informações melhores e eficientes.

Os índices financeiros são ferramentas, que permitem através de dados anteriores, fornecer uma previsibilidade financeira futura. Segundo Machado (2004), o administrador financeiro deverá utilizar os demonstrativos contábeis em suas análises, sendo elas as principais fontes de informações da entidade, dentre os índices financeiros, o presente artigo abordará os índices de liquidez, endividamento e lucratividade. Permitindo analisar o grau de liquidez de obrigações da entidade com terceiros, a relação do capital próprio com recursos de terceiros e a rentabilidade da entidade, expressando o grau de lucro da entidade gerado ao se utilizar os seus ativos.

Diante de um mercado cada vez mais competitivo, cria-se ainda mais a necessidade de analisar a empresa periodicamente, com o intuito de verificar a posição financeira da entidade, e de possíveis melhorias. Portanto, se não realizado, a empresa enfrentará diversas dificuldades financeiras e estratégicas, devido a falta do correto acompanhamento situacional da empresa, impossibilitando a continuidade de suas atividades. O artigo tem por objetivo, demonstrar de maneira instrutiva, como a análise por índices financeiros pode auxiliar na continuidade da empresa e no crescimento econômico e estratégico, por meio da análise de índices financeiros, os proprietários das empresas munidos de seu balanço patrimonial e DRE, conseguem evidenciar a situação financeira de sua empresa e elaborar novos planejamentos financeiros. Portanto, justifica-se por meio da divulgação de conhecimento contábil e administrativos, que auxiliam no crescimento da entidade, sendo voltados principalmente para empresários de pequeno e médio porte.

## **DEMONSTRATIVOS CONTÁBEIS**

A ciência contábil estima-se que surgiu há 2.000 a.C. Por meio da necessidade de controlar-se o patrimônio. A ciência contábil predomina-se pelo registro dos fenômenos que alteram o patrimônio, organização e junção de vários dados, principalmente dados financeiros das entidades. Machado (2004) define a função da contabilidade, como a organização de dados financeiros provenientes das atividades da empresa, em demonstrativos contábeis.

Para o presente artigo, necessita-se conceitualizar a diferença entre dado e informação. Matarazzo (2010) define dados como sendo, números ou descrição de eventos que, se analisados isoladamente, não provocam nenhuma reação ao leitor. Informações, como dados que ao serem recebidas, geram interpretações, produzindo reações ou decisões.

As demonstrações contábeis são formadas por diversos dados financeiros da empresa. Esses dados auxiliam para a formação de informações contábeis importantes, assim auxiliando nas tomadas de decisões e o planejamento das atividades financeiras da empresa.

## **BALANÇO PATRIMONIAL**

O balanço patrimonial é uma demonstração contábil, por meio deste, é possível identificar a situação econômica da empresa. Visualizar os respectivos dados econômicos de cada setor, lucros ou prejuízos do exercício, visualizar a posição econômica de seus bens e direitos, assim como capital de terceiros na empresa. Segundo Machado (2004) o balanço patrimonial tem como finalidade evidenciar

a situação financeira da empresa em um determinado período. É um conjunto de dados financeiros da empresa, que podem ser analisados em diferentes partes, como o ativo, passivo e patrimônio líquido. Ativo, segundo Machado (2004) são os bens e direitos de titularidade da empresa. Sendo disposta em ordem decrescente de liquidez no balanço patrimonial. Liquidez, refere-se à quantidade de tempo, que um ativo demora para se transformar em disponível. Ou seja, capacidade de conversão de um bem ou direito em dinheiro. As contas do ativo, são divididos em ativos circulante e não circulantes.

Os ativos circulantes, são ativos conversíveis em espécie em um curto prazo. De acordo com Gitman (2010) os ativos circulantes, são ativos que devem ser convertidos em caixa por período inferior a um ano. Já os ativos não circulantes, define sendo ativos que para serem convertidos em caixa ou espécie, demoram um período superior a um ano.

Passivos, de acordo com Machado (2004) são contas que reapercebem obrigações da empresa com terceiros ou com seus sócios ou acionistas. Sendo demonstrado no balanço patrimonial em ordem de exigibilidade. Os passivos são divididos em passivos circulantes, não circulante e patrimônio líquido. De acordo com Gitman (2010) os passivos circulantes, são dívidas que terceiros tem com a empresa, que devem ser liquidadas em período inferior a um ano. O passivo não circulante, devem ser liquidadas em período superior a um ano. Patrimônio Líquido, de acordo com Matarazzo (2010), representa os recursos econômicos dos acionistas em forma de dinheiro ou bens, que formam o capital da empresa.

Sendo assim, torna-se um demonstrativo contábil de extrema

importância na análise financeira da entidade, permitindo coletar dados financeiros precisos para se obter informações administrativas que auxiliam na tomada de decisões.

### **DEMONSTRATIVO DO RESULTADO DO EXERCÍCIO (DRE)**

DRE, é um demonstrativo contábil de muita importância. Pois, por meio dele, se é possível analisar a contribuição de cada receita, venda ou recursos que contribuíram positivamente para o lucro da empresa. Assim, como também se é possível identificar as despesas e incidentes que impactaram negativamente para a empresa. Segundo Machado (2004), a DRE, é um demonstrativo contábil que evidenciam as receitas e despesas ocorridas em um determinado período social da empresa. Tem como finalidade evidenciar o lucro ou prejuízo decorrente da atividade da empresa em determinado período. Matarazzo (2010) já define a DRE sendo um aumento ou redução no patrimônio líquido decorrente das operações realizadas na empresa. As receitas representam o aumento do patrimônio líquido e as despesas representam diminuição do patrimônio líquido.

Ao comparar os conceitos de Machado (2004) e Matarazzo (2010) sobre a DRE, pode-se conciliar que, é um demonstrativo contábil muito importante, que demonstra as receitas e despesas de um determinado período, rerepresentando o aumento ou diminuição do patrimônio líquido. O resultado da DRE, sendo lucro ou prejuízo, devem ser colocadas no balanço patrimonial nas contas do patrimônio líquido.

### **ANÁLISE DO BALANÇO PATRIMONIAL**

Análise de balanço, é uma ferramenta contábil muito utilizada. Pois, por meio dela é possível extrair dados do balanço patrimonial e DRE, que se transformam em informações administrativas, assim, auxiliam na tomada de decisões por gestores e administradores. Análise de balanço, de acordo com Matarazzo (2010), tem como objetivo extrair e transformar os dados do balanço patrimonial em informações para auxiliar na tomada de decisões. Sendo baseada no raciocínio científico.

Ao realizar a análise de balanço, e observar os resultados dos exercícios passados, pode-se identificar se a empresa está tendo vantagem competitiva, ou se está demonstrando números ruins constantemente, através desses dados realizar expectativas futuras. Duarte (2015) afirma que são as técnicas que os analistas de balanço utilizam de acordo com seus interesses, para saber sobre a situação financeira, econômica ou alterações no patrimônio. Matarazzo (2010) complementa que as técnicas de análise de balanço possibilitam a obtenção de inúmeras informações sobre a empresa.

### **ANÁLISE POR MEIO DE ÍNDICES**

Os índices financeiros são ferramentas, que permite através de dados anteriores, fornece uma previsibilidade financeira futura. Auxiliando na construção de um planejamento estratégico melhor, e auxiliando em tomadas de decisões mais assertivas. Matarazzo (2010) afirma: “Um índice é como uma vela acesa num quarto escuro”. Define que o índice é a relação entre as contas ou grupo de contas, das

demonstrações financeiras, que tem por objetivo evidenciar e medir a situação econômica ou financeira da empresa. Matarazzo (2010) complementa que na prática ou até em livros, confunde-se a análise de balanço com a extração de índices. Porém os índices têm por característica fundamental, ter uma visão ampla da situação econômica e financeira da empresa. Porém Machado (2004), define índices como função de medir o desempenho financeiro, referindo-se a liquidez, rentabilidade, ciclo operacional e grau de endividamento.

Ao se realizar a análise de índices, deve-se analisar em conjunto, pois, analisado isoladamente não produz informação suficiente para se realizar uma análise adequada, assim, não representando a realidade financeira da entidade. De acordo com Gitman (2010), um índice isoladamente não fornece informações para se analisar o desempenho da empresa. Mas se analisado um aspecto específico da empresa, um ou dois índices devem ser suficientes.

Portanto, salienta-se que as informações contidas nas demonstrações contábeis, devem ser auditadas para que representem fidedignamente a situação econômica da empresa. Definição na qual, e ressaltada pelo CPC 02 (R2) de 10 de dezembro de 2019, no capítulo 2 – Características Qualitativa de Informações Financeiras Úteis. Define-se representação fidedigna no item 2.12 como:

Relatórios financeiros representam fenômenos econômicos em palavras e números. Para serem úteis, informações financeiras não devem apenas apresentar fenômenos relevantes, mas também, representar de forma fidedigna a essência dos fenômenos que pretendem rerepresentar. (2019, CPC 02 R2)

Os demonstrativos contábeis devem ser analisados juntamente com exercícios anteriores para se ter uma base de comparação. Machado (2004) salienta que a análise financeira de demonstrativos contábeis, para se ter credibilidade e auxiliar na tomada de decisão, deve ser analisada em vários exercícios, assim criando uma perspectiva histórica. Dentre os índices financeiros, o presente artigo abordará os índices de liquidez, endividamento e lucratividade. Permitindo analisar o grau de liquidez de obrigações da entidade com terceiros, a relação do capital próprio com recursos de terceiros e a rentabilidade da entidade, expressando o grau de lucro da entidade gerado ao se utilizar os seus ativos.

## **ÍNDICES DE LIQUIDEZ**

Os índices de liquidez demonstram a capacidade de pagamento das obrigações da entidade com terceiros, tem como finalidade comparar quantitativamente os direitos com as obrigações da empresa, demonstrando a situação da entidade. Assim, é possível entender a relação entre as receitas, despesas e patrimônio de curto e longo prazo. De acordo com Machado (2004) os índices de liquidez demonstram a capacidade da empresa ao cumprir com suas obrigações. Gitman (2010) complementa que os índices financeiros é uma forma de medir a capacidade da empresa saldar suas obrigações de curto prazo à medida que vencem.

Os índices de liquidez a serem abordados por este artigo, serão: Corrente, geral, imediata e seca.

### **Índice de Liquidez Corrente**

O índice de liquidez corrente, é a relação de bens e direitos disponíveis em curto prazo, para a liquidação de suas obrigações de curto prazo. Segundo Machado (2004), o índice de liquidez corrente mostra a posição financeira da empresa em caso da utilização do ativo circulante para pagar o passivo circulante. Matarazzo (2010) complementa que quanto maior o índice melhor é para a empresa. Sendo demonstrada pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ativo Circulante}}{\text{Passivo Circulante}}$$

### **Índice de Liquidez Geral**

Neste índice, demonstra a relação de todos os bens e direitos que podem ser utilizados para a liquidação de todas as suas obrigações com terceiros. Porém, neste índice inclui os ativos e passivos de longo prazo. Machado (2004) define como sendo o confronto dos ativos de curto e longo prazo, com o total das exigibilidades. Sendo demonstrada pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ativo Circulante} + \text{Realizável a Longo prazo}}{\text{Passivo Circulante} + \text{Exigível a Longo prazo}}$$

### **Índice de Liquidez Imediata**

No índice de liquidez imediata, é a relação de caixa e equivalentes de caixa, disponíveis para a liquidação de suas obrigações de curto prazo. Ou seja, a disponibilidade que a empresa tem em pagar seus passivos no presente momento, sem precisar vender nenhum ativo. De acordo com Machado (2004), mostra a

disponibilidade da empresa para pagar seus passivos, por meio de caixa e equivalentes de caixa. Sendo demonstrada pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Disponibilidades}}{\text{Passivo Circulante}}$$

### **Índice de Liquidez Seca**

O índice de liquidez seca, demonstra a capacidade da empresa em liquidar com suas obrigações em curto prazo, sem utilizar o estoque. Segundo Gitman (2010), esse índice se assemelha com o índice de liquidez corrente, porém exclui-se o estoque, por ser o ativo menos líquido. Machado (2004) complementa que, é retirado o estoque pois representam bens que não tem data definida de realização. Sendo definida pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ativo Circulante} - \text{Estoque}}{\text{Passivo Circulante}}$$

## **ÍNDICES DE ENDIVIDAMENTO**

Os índices de endividamento, representam a relação do capital próprio com recursos de terceiros. Ou seja, em relação ao patrimônio total da empresa, qual é a porcentagem que é originado de capital de terceiros, e qual é originado de capital dos investidores. Gitman (2010), afirma que a situação de endividamento de uma empresa, representa recursos de terceiros usados para gerar lucro. Quanto maior o endividamento, maior será o risco de não honrar com seus pagamentos contratuais.

Serão abordadas no presente artigo, os índices de endividamento como: Índice de endividamento geral e garantia de capital de terceiros.

### **Índice de endividamento geral**

O índice de endividamento geral, é a proporção que o ativo foi construído por capital de terceiros. De acordo com Gitman (2010), mede a proporção do ativo total financiados por credores da empresa. Sendo definida pela seguinte formula:

$$\frac{\textit{Passivo Total}}{\textit{Ativo Total}}$$

### **Garantia de capital de terceiros**

Neste índice, demonstra a relação do capital de terceiros com o patrimônio total da empresa investidos pelos sócios. Machado (2004) define sendo a relação do capital de terceiros com o capital próprio da empresa. Sendo definida pela seguinte formula:

$$\frac{\textit{Passivo Exigível Total}}{\textit{Patrimônio Líquido}}$$

## **ÍNDICES DE RENTABILIDADE**

Os índices de rentabilidade, permite analisar o grau de contribuição dos ativos e das vendas para o lucro da empresa. De acordo com Gitman (2010), permite avaliar

os lucros da empresa em relação ao um determinado nível de vendas e determinado nível de ativos ou investimentos. Machado (2004) define sendo, o retorno que a empresa tem em relação de suas vendas com o investimento realizado em ativos.

No presente artigo, serão definidos os seguintes índices de rentabilidade: Rentabilidade de vendas, patrimônio líquido, giro do ativo e retorno sobre o investimento.

### **Índice de rentabilidade de vendas (Margem Líquida)**

O índice de margem líquida, demonstra a geração de lucros por meio das vendas. Segundo Machado (2004), mostra a capacidade da empresa por meio das vendas gerar lucro. Sendo definida pela seguinte formula:

$$\frac{\textit{Lucro Líquido}}{\textit{Vendas Líquidas}}$$

### **Rentabilidade do patrimônio líquido**

Neste índice, demonstra o retorno do lucro líquido em relação do patrimônio líquido. Machado (2004) define sendo o percentual de lucro em relação ao patrimônio líquido. Sendo definida pela seguinte formula:

$$\frac{\textit{Lucro Líquido}}{\textit{Patrimônio Líquido}}$$

## Giro do ativo

O giro do ativo utiliza-se para analisar a contribuição dos ativos para a geração de vendas. Machado (2004) explica que é a eficiência que a empresa usa seus ativos para gerar vendas. Sendo definida pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Vendas}}{\text{Ativo Total}}$$

## Retorno sobre o investimento

Este índice demonstra a contribuição dos ativos para a construção

do lucro na empresa. Segundo Machado (2004), mostra a eficiência da empresa ao utilizar seus ativos para gerar lucro. Sendo definida pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Margem Líquida}}{\text{Giro do Ativo}}$$

## EMPRESA PESQUE MAIS

A empresa Pesque Mais, é uma empresa fictícia localizada no Brasil. Atuando no comércio varejista de artigos de pesca. A empresa apresenta a seguir o balanço patrimonial 2019, 2020 e 2021:

Tabela 2: Balanço patrimonial da empresa Pesque Mais nos anos de 2021, 2020 e 2019. (Continua)

Balanço Patrimonial	2021	2020	2019
Ativo	669.290,74	377.752,71	711.583,10
Ativo Circulante	517.847,28	180.091,37	491.353,91
Caixa	83.183,73	29.460,93	53.947,46
Banco X	130.374,29	20.873,01	100.948,94
Banco Y	60.294,62	8.474,11	63.387,84
Aplicação Financeira de Liquidez Imediata	30.293,21	10.385,39	100.837,21
Contas a receber	71.132,15	59.845,59	40.983,36
Estoque	42.183,30	40.387,95	50.875,06
Imposto a recuperar	100.385,98	10.664,39	80.374,04
Ativo Não Circulante	151.443,46	197.661,34	220.229,19
Realizável a longo prazo	59.274,39	49.836,84	65.384,40
Imobilizado	92.169,07	147.824,50	154.844,79
Veículo	-	60.000,00	60.000,00
(-) Depreciação Acumulada Veículo	-	-8.498,12	-5.938,94
Móveis e Utensílios	50.000,00	50.000,00	50.000,00
(-) Depreciação de Móveis e Utensílios	-24.983,00	-22.839,89	-20.932,00
Edificações em uso	100.000,00	100.000,00	100.000,00
(-) Depreciação de edificações	-32.847,93	-30.837,49	-28.284,27

Fonte: Elaborado pelo autor 2023.

Tabela 2: Balanço patrimonial da empresa Pesque Mais nos anos de 2021, 2020 e 2019. (Conclusão)

Balanço Patrimonial	2021	2020	2019
Passivo	669.290,74	377.752,71	711.583,10
Passivo Circulante	261.916,38	149.937,96	244.710,57
Empréstimo bancário (banco x)	40.274,40	10.364,98	20.674,59
Fornecedores	30.726,49	7.730,49	40.534,13
Tributos a recolher	130.987,12	29.448,58	100.754,87
Obrigações Sociais e Trabalhista a Pagar	59.928,37	102.393,91	82.746,98
Passivo Não Circulante	87.735,33	56.076,73	76.370,08
Empréstimo bancário (banco x)	59.198,02	35.983,84	10.746,94
Fornecedores	15.864,38	10.526,93	29.487,15
Provisões	6.836,93	5.728,93	20.746,59
Outros	5.836,00	3.837,03	15.389,40
Patrimônio Líquido	319.639,03	171.738,02	390.502,45
Capital Social	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Lucro acumulado	10.303,14	-128.261,98	34.726,74
Reserva Legal	823,28	-	23.980,23
Reserva de Capital	3.284,23	-	17.820,92
Reserva de Lucro	5.228,38	-	13.974,56

Fonte: Elaborada pelo autor 2023.

Para se realizar uma análise adequada da empresa Pesque Mais, se faz necessário a utilização da DRE. A seguir foi apresentada a DRE dos anos de 2019, 2020 e 2021:

Tabela 3: DRE da empresa Pesque Mais no ano de 2021, 2020 e 2019.

DRE	2021	2020	2019
(=) RECEITA OPERACIONAL BRUTA	770.512,47	173.226,94	592.675,71
Venda de produtos	513.674,98	115.484,63	395.117,14
Venda de Mercadorias	256.837,49	57.742,31	197.558,57
(-) DEDUÇÕES DA RECEITA BRUTA	-141.271,94	-55.217,57	-106.039,60
Devoluções de vendas	10.284,82	25.768,99	5.284,73
Imposto sobre vendas	130.987,12	29.448,58	100.754,87
(=) RECEITA OPERACIONAL LÍQUIDA	629.240,53	118.009,37	486.636,11
(-) CUSTOS DAS MERCADORIAS	-100.385,98	-103.281,55	-368.933,59
Custo dos produtos vendidos	66.923,99	68.854,37	245.955,73
Custo das mercadorias vendidas	33.461,99	34.427,18	122.977,86
(=) RESULTADO OPERACIONAL BRUTO	528.854,55	14.727,82	117.702,52
(-) DESPESAS OPERACIONAIS	-77.088,37	-119.553,91	-104.019,98
Despesas com vendas	39.952,25	68.262,61	55.164,66
Despesas administrativas	19.976,12	34.131,30	27.582,32
Pró-labore	17.160,00	17.160,00	21.273,00

(+/-) OUTRAS RECEITAS E DESPESAS	-438.209,42	-23.435,89	32.010,54
Outras receitas	73.927,39	5.837,49	35.284,93
Outras despesas	512.136,81	29.273,38	3.274,39
(=) RESULTADO ANTES DO IR E CSLL	13.556,76	-128.261,98	45.693,08
(-) IR	2.033,51	0	6.853,96
(-) CSLL	1.220,11	0	4.112,38
(=) RESULTADO LÍQUIDO DO EXERCÍCIO	10.303,14	-128.261,98	34.726,74

Fonte: Elaborada pelo autor 2023.

Com os dados obtidos da empresa Pesque Mais, é possível realizar os cálculos dos índices financeiros

apresentado anteriormente. Sendo obtido o seguinte resultado:

Tabela 4: Índices financeiros elaborados por meio da tabela 2 e 3.

Índices de Liquidez	2021	2020	2019
Liquidez Corrente	1,98	1,2	2,01
Liquidez Geral	1,65	1,12	1,73
Liquidez Imediata	1,16	0,46	1,30
Liquidez Seca	1,82	0,93	1,80
Índices de Endividamentos			
Endividamento Geral	0,52	0,54	0,45
Garantia de Capital de Terceiros	1,09	1,2	0,82
Índices de Rentabilidade			
Rentabilidades de Vendas	0,01	-1,09	0,07
Rentabilidade do Patrimônio Líquido	0,03	-0,75	0,09
Giro do Ativo	1,15	0,45	0,83
Retorno sobre o Investimento	0,01	-2,42	0,08

Fonte: Elaborada pelo autor 2023.

## METODOLOGIA

Os métodos escolhidos para a elaboração deste artigo, foram conceituados por meio de livros de administração e contabilidade. Os autores Machado (2004) e Gitman (2010), foram estudados para se ter uma concepção de administração, e a interpretação da contabilidade por Matarazzo (2010). Os estudos de livros de diferente área de atuação, foram escolhidos para se ter uma base de ambas as áreas. Permitindo a percepção desde a extração de

dados contábeis até as interpretações de informações geradas pela administração. Ainda que, foram escolhidos autores com mais de 10 anos de publicação. Os autores foram escolhidos pela grande experiência e renome em suas áreas de atuação. Matarazzo (2010), em seu livro escolheu os índices apresentados, por meio, de sua experiência de doze anos em sua área de atuação e cerca de um milhão de balanços analisados.

Tabela 1: Determinação dos índices financeiros abordados no artigo, juntamente com os autores em que foi baseado o estudo.

Índices Financeiros	Autores
Índice de Liquidez Corrente	Machado (2004) e Matarazzo (2010)
Índice de Liquidez Geral	Machado (2004)
Índice de Liquidez Imediata	Machado (2004)
Índice de Liquidez Seca	Machado (2004) e Gitman (2010)
Índice de Endividamento Geral	Gitman (2010)
Garantia de Capital de Terceiros	Machado (2004)
Índice de Rentabilidade de Vendas	Machado (2004)
Índice de Rentabilidade do Patrimônio Líquido	Machado (2004)
Giro do Ativo	Machado (2004)
Retorno sobre o investimento	Machado (2004)

Fonte: Machado (2004), Gitman (2010) e Matarazzo (2010).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com os resultados dos índices financeiros da empresa Pesque Mais, pode-se realizar a análise da situação econômica. No presente artigo, serão abordados os índices de maneira separada primeiramente, para se ter uma análise específica de determinado aspecto econômico da empresa. Posteriormente será analisado os índices em conjunto, para se ter uma análise geral da empresa, e possíveis pontos de melhora ou correção.

Antes de se analisar os índices financeiros, deve-se saber a influência dos fatores externos na atividade da empresa. No ano de 2020, ocorreu uma crise mundial decorrente a pandemia da COVID –19. Ocasionalmente o fechamento temporário das empresas, e conseqüentemente uma diminuição em suas vendas e uma crise financeira. No ano de 2021, o cenário econômico ficou melhor, pois, adotou-se cuidados e medidas preventivas melhores,

possibilitando o funcionamento das empresas normalmente. A empresa Pesque Mais, teve um faturamento melhor em comparação ao de 2019 e 2020, pois, aumentou-se o seu público-alvo e a demanda.

Fatores internos significativos, foram no ano de 2021, pois foi realizada uma mudança na gestão e planejamento estratégico por meio dos índices de 2020.

### Análise dos índices de liquidez

Os índices de liquidez da empresa demonstram-se em 2019, resultados positivos e bons, possibilitando a empresa realizar pagamentos de todos os passivos e ainda possuir saldo em seu ativo para continuidade de sua empresa.

No ano de 2020, os índices caíram, em decorrência de uma crise financeira, consequência da pandemia do COVID-19. A empresa adquiriu mais empréstimos, de

longo prazo e teve que realizar demissões de seus funcionários, ocasionando maiores pagamentos trabalhistas e aumento em suas obrigações com terceiros. Em relação a liquidação de seus passivos, a empresa não possuía ativos suficientes para todos os pagamentos. Ao se analisar o índice de liquidez imediata, mostra que a empresa ao se utilizar o caixa e equivalentes de caixa, conseguiria pagar somente 46% (0,46) de suas dívidas com terceiros, se caso precisasse liquidar imediatamente. O índice de liquidez seca mostra um resultado melhor 93% (0,93) em comparação ao de liquidez imediata, porém nesse índice é incluído todos os ativos menos os estoques. Sendo assim, contabilizando os ativos não circulantes, impossibilitando usar todos os ativos imediatamente, pois, dependeria de vender seus imobilizados e receber imediatamente as contas destinadas para recebimento futuro. A mesma análise se equivale para os índices de liquidez geral e corrente. Apesar de estarem acima do referencial (1,00), os mesmos necessitariam da venda de todos seus ativos e recebimentos imediatos de contas de longo prazo, impossibilitando a continuidade da empresa.

Os índices ficaram melhores no ano de 2021. Consequência de uma melhora significativa em suas vendas e receitas, no aumento de seu ativo e diminuição do passivo, decorrente de aquisição de empréstimos, venda de um veículo e diminuição dos valores trabalhistas a pagar. Possibilitando a empresa pagar suas obrigações com terceiros e possibilitando a continuação de suas atividades.

### **Análise dos índices de endividamento**

No ano de 2019, o índice de endividamento mostra que a empresa Pesque Mais, é uma empresa que se tem um plano estratégico preocupante. Sendo demonstrado pelo índice de endividamento geral, sendo 52% (0,52) de seus ativos financiados por capital de terceiros. E complementado pelo índice de garantia de capital de terceiros, na qual se tem uma proporção de 109% (1,09) de capital de terceiros em relação ao capital próprio. Demonstrando uma forma ruim de obtenção e aplicação dos recursos adotados pela empresa.

Os índices de endividamento cresceram muito no ano de 2020, consequentemente pelo aumento de captação de recursos de terceiros e no passivo. Sendo comprovada pela baixa nos índices de liquidez e aumento nos índices de endividamento. Demonstrando que a empresa está em uma situação muito ruim para continuidade de suas atividades, se caso não tiver um cenário econômico melhor no próximo exercício.

Consequência de uma melhora das vendas e um planejamento estratégico e gestão diferente, houve uma melhora significativa no aspecto econômico da empresa. Diminuindo os índices de endividamento, por mais que os índices estão maiores do que 2019, percebe-se que está tendo uma melhora. Porém, ainda se necessita um planejamento maior nos próximos anos para diminuir mais esses índices.

### **Análise de índices de rentabilidade**

Ao se analisar o ano de 2019, demonstra-se um planejamento financeiro e operacional preocupantes. Pois, os lucros da

empresa estão muito baixos. O resultado da rentabilidade de vendas se encontra em um índice baixo. Pois, esse índice demonstra que para cada R\$1,00 de venda realizado, gerou para a empresa Pesque Mais R\$0,07 de lucro líquido. A mesma análise se demonstra nos demais índices de rentabilidade, resultado baixos, inviabilizando a continuidade da empresa em longo prazo.

No ano de 2020, ocorreu um prejuízo significativo para a empresa, demonstrando resultados que confirmam a descontinuidade da empresa em curto prazo. Apesar do aspecto econômico baixo no ano de 2020, ocorreram várias mudanças no ano de 2021, que contribuíram positivamente para a empresa, decorrente da mudança do planejamento estratégico e gestão e o aumento de vendas. Os resultados são ainda baixo, porém em comparação ao ano de 2020 que estavam negativos, houve um aumento significativo. Mas, se encontra em um aspecto incerto de continuidade, pois, deve-se aumentar a margem de lucro definida no planejamento estratégico. Para se compensar o aumento no passivo referente a utilização de capital de terceiros.

### **Análise geral**

Ao se analisar os índices de liquidez, endividamento e rentabilidade juntos, se é possível obter uma análise mais ampla e sólida da empresa. Analisa-se que a empresa no ano de 2019, tinha uma estabilidade econômica razoável, porém com ponto de melhoria significativa. Baixos índices de lucratividade, levando a empresa a obter mais recursos de terceiros para ter continuidade, ocasionando um aumento significativo nos índices de endividamento, demonstrado no índice de

garantia de capital de terceiros, onde 82% do seu capital sendo oriundo de capital de terceiros. Em 2020, passou por um período econômico instável, ocorrendo alguns fatos que contribuíram para um resultado negativo em 2020, como: Pandemia COVID-19, diminuição das vendas, aumento no pagamento de encargos trabalhista decorrente de demissões, aumento no empréstimo bancário e aumento de despesas.

Com a mudança de planejamento estratégico e gestão no ano de 2021, auxiliou na mudança econômica da empresa, optando por vender seu veículo, para poder ter mais recursos disponíveis para trabalhar, possivelmente mudando a estratégia de vendas e operacional, aumentando seu giro de ativo. Porém, a empresa deve-se mudar significativamente os índices de lucratividade, por meio do aumento da margem de lucro em suas vendas, assim aumentando o capital gerado pela empresa, consequentemente melhorando a forma de obtenção e aplicação de recursos próprios, diminuindo os índices de endividamento. Consequentemente viabilizando a continuidade da empresa e aumentando seu patrimônio próprio.

### **CONCLUSÃO**

A análise realizada na empresa Pesque Mais, foi muito relevante. Pois, por meio dela foi possível identificar os aspectos de melhoria da empresa. Por meio, desta empresa, foi possível observar desde a extração dos dados contábeis até a formação de informações administrativas, que auxiliam na tomada de decisões e no planejamento estratégico. Obteve-se informações de extrema importância para a

administração da empresa, como o alto índice de endividamento, provenientes da baixa margem de lucro praticado pela entidade. Conseqüentemente, a empresa teria que aumentar cada vez mais capital de terceiros em seu patrimônio para se ter continuidade, aumentando os índices de endividamento e diminuindo os índices de liquidez. Decorrente a crise financeira eminente em 2020, a empresa teve que realizar demissões e em 2021 tiveram que vender um veículo para possuir mais capital disponível para a continuidade da entidade. Ainda foi possível identificar, a influência dos impactos externos na empresa.

Conclui-se, como a análise de balanço com os índices financeiros podem impactar em uma análise clara e precisa. Possibilitando a formação de um planejamento estratégico mais eficiente e condizente com a situação econômica da empresa. Demonstrando como é de extrema importância realizar essas análises para a continuidade econômica da empresa.

## **REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA**

DUARTE, T. C. **Estrutura e análise de balanço**. 1º edição. Rio Grande do Sul: e-TEC Brasil, 2015.

GITMAN, L. J. **Princípios de administração financeira**. 12º edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

MACHADO, J. R. **Administração de finanças empresariais**. 2º edição. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

MATARAZZO, D. C. **Análise financeira de balanços**. 7º edição. São Paulo: Atlas, 2010.

## **EDUCAÇÃO INCLUSIVA: O PAPEL DO PROJETO TEABRAÇO NA PUBLICIZAÇÃO DO AUTISMO NO MUNICÍPIO DE APODI-RN<sup>1</sup>**

### **INCLUSIVE EDUCATION: THE ROLE OF THE TEABRAÇO PROJECT IN THE PUBLICIZATION OF AUTISM IN THE MUNICIPALITY OF APODI-RN**

<sup>1</sup>Francisco Emerson de Medeiros; <sup>2</sup>Antônia Jéssica Paula Pereira da Silva; <sup>3</sup>Gessione Moraes da Silva, Cleusa Joana de Lima Martins, <sup>4</sup>Ana Cláudia de Faria Lima, <sup>6</sup>Bianca Christofoli Freitas Queiroz, <sup>6</sup>Eloíza Romeiro Cunha, <sup>7</sup>Kaio José Silva Maluf Franco, <sup>8</sup>Tales Gabriel Barros e Bittencourt, <sup>9</sup>Márcio Marino Navas Filho, <sup>10</sup>Vânia Gomes Cardoso, <sup>11</sup>Cláudia Ribeiro de Lima<sup>12</sup>

#### **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo apresentar uma visão geral sobre o "Projeto TEAbraço", realizado pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura de Apodi-RN, demonstrando sua importância no contexto social e educativo, bem como a inclusão do Autista. O projeto tem o intuito de discutir acerca do autismo e apresentar metodologias para ajudar aos professores das escolas do município a trabalhar a inclusão de crianças com transtorno do espectro autista (TEA). O mesmo traz um recorte bibliográfico de autores consagrados, dentre eles: Lampreia (2007), Bosa e Callias (2000) Montoan (2003), entre outros. A pesquisa utiliza como coleta de dados o questionário aberto, que desvela, através da mãe de um autista da rede estadual de ensino, a visão e os aspectos do projeto TEAbraço, bem como os desafios enfrentados por ela na luta pela inclusão e as contribuições do referido projeto para aceitação e inclusão dos autistas no meio social.

**Palavras Chave:** Metodologias de inclusão, Inclusão escolar, Crianças com TEA.

#### **ABSTRACT**

This article aims to present an overview of the "TEAbraço Project", carried out by the Municipal Department of Education and Culture of Apodi-RN, demonstrating its importance in the social and educational context, as well as the inclusion of the Autistic. The project aims to discuss autism and present methodologies to help teachers in schools in the municipality to work on the inclusion of children with autism spectrum disorder (ASD). The same brings a bibliographic clipping of authors that portray autism, among them: Lampreia (2007), Bosa and Callias (2000) Montoan (2003), among others. The research uses an open questionnaire as data collection, where the vision and aspects of the TEAbraço project are revealed through the mother of an autistic from the state school system, as well as the challenges faced by her in the struggle for inclusion and the contributions of the referred project to acceptance and inclusion of autistic people in the social environment.

**Keywords:** Inclusion methodologies, School inclusion, Children with ASD.

---

## **1. INTRODUÇÃO**

O presente artigo constitui o trabalho de conclusão do curso de pós-graduação em nível de especialização em Educação inclusiva, com interface no atendimento educacional especializado (AEE), da Faculdade Católica do RN. A pesquisa discorre sobre a importância do Projeto "TEAbrço" na publicização do autismo, bem como investigar sua efetivação no contexto social e inclusivo em Apodi/RN. A ideia inicial da abordagem do tema se deu pela necessidade de se estudar novos fenômenos que fortaleçam a educação inclusiva, uma área que ainda necessita de pesquisas no meio científico. O referido projeto trabalha a capacitação profissional voltada aos servidores da educação, ensinando-os a lidarem com o desafio de incluir crianças com deficiência nos espaços educativos e sociais comum a outras crianças. Faz-se necessário conhecer o autismo, suas causas e diagnóstico. O projeto tem ainda a missão de conscientizar as pessoas na luta constante pela inclusão.

Nesta perspectiva, a temática reafirma a necessidade que todos compreendam e aceitem a diversidade humana, podendo contribuir na construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Além disso, é importante abordar as possibilidades que a publicização e o conhecimento sobre o autismo podem trazer de positivo na vida do aluno com (TEA), pois uma vez que o ambiente escolar e social entende as limitações e começam a trabalhá-las, as possibilidades de desenvolvimento do autista aumentam, garantindo cada vez mais que a inclusão aconteça.

## **2. METODOLOGIA**

Minayo (2010) diz que quando pensamos em realizar um projeto de pesquisa, é quando mapeamos de forma sistemática um conjunto de recortes. Diante disso, definimos uma categoria (o que pesquisar, como, por que) e esta etapa de reconstrução da realidade é entendida a partir da definição do que se busca, contribuindo para a construção do conhecimento científico, uma vez que a pesquisa possibilita perceber um mesmo objeto por meio de diferentes dimensões.

Nessa perspectiva, a pesquisa desenvolvida tem caráter qualitativo e utiliza o questionário aberto como instrumento fundamental na coleta de dados. Em sua abordagem, Minayo (2010) diz que o questionário aberto é bastante utilizado para compreensão do que se busca. Com isso, desenvolvemos a aplicação do mesmo com a mãe de um aluno da rede estadual de ensino de Apodi, cidade interiorana do Rio Grande do Norte. O jovem de 14 anos é diagnosticado com Transtorno do Espectro Autista, CID 10-F 84, e participou das três edições do projeto TEAbrço. A mãe é referida com o pseudônimo "Toinha" e a criança é identificada como "Fafá", preservando, assim, o anonimato dos sujeitos e garantindo uma compreensão mais ampla sobre as respostas que embasam a pesquisa.

## **3. MARCOS HISTÓRICO DO AUTISMO**

Para que entendamos o autismo se faz necessário conhecer seu histórico, os marcos que contribuíram para efetivações de políticas públicas, o contexto de cada época e as novas descobertas entre outros fatos.

O termo autismo foi usado pela primeira vez pelo psiquiatra Eugen Bleuler,

em 1908. O mesmo usou essa nomenclatura para descrever um paciente esquizofrênico que se isolava em seu próprio mundo. A palavra autismo é originada do vocábulo grego “autós” que significa “por si mesmo”. Dentre os vários fatos que marcam a história do autismo alguns são importantes para se conhecer mais acerca do transtorno do espectro autista.

Na década de 60 destacamos a criação das primeiras associações de autistas que buscavam melhorias na descoberta por tratamento, sobretudo, para revelar que o que vinha sendo dito pelos profissionais não era de fato o que Kanner atribuía. Essas associações faziam explicações etiológicas no sentido biológico, e isso fazia com que diminuíssem a culpabilidade que o teórico acabava por atribuir aos pais (SAVIANI, 2008).

Analisando o contexto das décadas de 70 e 80, observamos fatos que marcam a época como grandes dificuldades econômicas, mas também conquistas das classes trabalhadoras ligadas a área educacional, realização de conferências e a promulgação da constituição de 1988. Nesse período o estado brasileiro passava por um processo de redemocratização com vários movimentos sociais, inclusive de professores ligados à direita já. Na pauta, a melhoria pela educação era uma das principais reivindicações bem como a melhoria de condições de trabalho e inclusão de todos (SAVIANI, 2008).

Nessa época a psicologia trazia concepções e críticas ao sistema educacional, realizando várias reivindicações em relação à inclusão. Além disso, buscava melhorar a qualidade e beneficiar diretamente as classes populares (BOSA; CALLIAS, 2000).

Em 1994 surgiram novos critérios

para o autismo que foram avaliados em um estudo internacional multicêntrico, com mais de mil casos analisados por mais de 100 avaliadores clínicos. Os sistemas do *DSM-4* e da *CID-10 (Classificação Estatística Internacional de Doenças)* tornaram-se equivalentes para evitar confusão entre pesquisadores e clínicos. A Síndrome de Asperger é adicionada ao *DSM*, ampliando o espectro do autismo, que passa a incluir casos mais leves, em que os indivíduos tendem a ser mais funcionais (BOSA; CALLIAS, 2000).

Um marco histórico para o autismo é o dia mundial do autismo instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU). O dia 2 de abril é dedicado para chamar a atenção da população para conhecer e tratar o Transtorno, anos depois a lei Berenice Piana (12.764/12) é promulgada no Brasil, instituindo a política nacional de proteção dos direitos da pessoa com transtorno do espectro autista.

É importante destacar, ainda na legislação brasileira, a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (13.145/15), que cria o estatuto da pessoa com deficiência. O documento simboliza a defesa da igualdade de direitos das pessoas deficientes, o combate a discriminação e a regulamentação da acessibilidade e do atendimento prioritário.

A classificação do autismo é retratada em diferentes sistemas, Segundo Tamanaha, Perissinoto e Brasília (2008), no *CID-10*<sup>2</sup>, os Transtornos Globais do desenvolvimento são classificados como um grupo de alterações qualitativas, na interação social e modalidades de comunicação e por um repertório de interesses e atividades restrito e estereotipado.

No *DSM-IV*<sup>3</sup>, tanto do Autismo Infantil quanto a Síndrome de Asperger

estão classificados como subcategorias dos Transtornos Globais do Desenvolvimento (BOSA; CALLIAS, 2000). No que diz respeito ao diagnóstico, ele deve ser realizado por um profissional especializado, podendo ser um médico neuropediatra ou um psiquiatra especializado na área do autismo.

#### **4. TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)**

O autismo é um distúrbio do desenvolvimento caracterizado por prejuízos na comunicação e na reciprocidade social, o mesmo manifesta-se antes dos 3 anos de idade. O seu diagnóstico pode ser feito com precisão aos 2 anos de idade, sendo que os principais prejuízos são sociais e de comunicação.

Apesar de várias discussões acerca do autismo o mesmo ainda é motivo de muitos questionamentos. Estima-se que o Brasil, com seus mais de 200 milhões de habitantes, possua cerca de 2 milhões de autistas ORRÚ (2012).

Atualmente sabe-se que há uma grande variedade de manifestações autísticas, pois depende muito do nível de desenvolvimento e da idade da criança. Nem todos os indivíduos diagnosticados precisam, necessariamente, apresentar todas as dificuldades juntas. Sabe-se que os fatores biológicos exercem grande influência no desenvolvimento de um bebê, desde o início da gestação até o momento do seu nascimento. De acordo com Orrú (2012), para que um bebê nasça saudável se faz necessário uma série de fatores, seguindo várias etapas sucessivas que devem ocorrer de forma correta.

As questões sobre os possíveis agentes causadores do autismo são muito polêmicas. Inquirem-se desde causas

psicológicas, disfunções cerebrais e alterações de neurotransmissores e fatores ambientais, como definidores da doença, até os de natureza genética, sendo esta última levantada e analisada mais recentemente por diversos cientistas (ORRÚ, 2012).

Para muitos autores há a hipótese de que alterações ocorridas durante a formação de um feto podem causar o transtorno autismo, sendo este caracterizado por disfunções leves ou com um maior grau de comprometimento. São muitas condições médicas que se associam ao autismo, entre elas, a epilepsia, a síndrome de Down, além de problemas pré-natais e perinatais. Segundo Orrú (2012), as causas do autismo podem estar associadas também a infecções como Toxoplasmose, Varicela, Sífilis, Caxumba, Rubéola, Herpes Simples e outros problemas pré-natais.

#### **5. AUTISMO E A INCLUSÃO NO AMBIENTE ESCOLAR**

Tendo como ponto de partida a visão de que a educação é um direito de todos, é dever do Estado é garantir que todos sejam atendidos integralmente, a principal hipótese que se tem inicialmente é que a educação básica precisa buscar novos elementos de inclusão e incorporar no currículo práticas que deram certo em outros lugares, como aborda Saviani (2007).

Lobo (1997) explica que na prática inclusiva não deve haver discriminação. A inclusão prevê a inserção escolar de forma radical, onde todos os alunos devem frequentar as salas de aula do ensino regular. A inclusão questiona as políticas, a organização e a estrutura das escolas regulares e especiais.

É característica da inclusão reunir

alunos com e sem dificuldades, professores, família, diretores, funcionários e todas as pessoas que estão envolvidas com a educação, exigindo uma transformação da escola. O seu princípio básico é a valorização da diversidade. Na educação inclusiva são as pessoas sem deficiência que devem aprender a conviver com os deficientes. Somente quando a inclusão for realmente direcionada para atender as diferenças é que os impactos educacionais podem ser minimizados.

Pensar na importância da família no desenvolvimento afetivo e social da criança envolve vários princípios que são repassados pelos pais e que nunca devem ser desprezados, mas deve ser considerado como fonte de sabedoria e ensino para vida no contexto afetivo e social do sujeito, devido ser úteis em toda a existência humana; apesar de não existir manual de como devemos educar os filhos. Assim “não há receitas para educar, mas há atitudes educativas e atitudes não educativas” (LOBO, 1997, p. 26).

Segundo Oliveira (2002) a relação família-escola na perspectiva sociológica destaca o caráter socializador desta relação e as diferenças sociais e culturais. Na psicológica aborda as relações vividas em família (socialização primária) e as implicações no processo escolar (socialização secundária). Assim, o autor destaca que as escolas têm o papel de educar as famílias, fornecendo informações sobre o desenvolvimento e atendimento psicológico. Tais ideias ressaltam a importância de uma relação sólida entre ambos.

## **6. COMO SURTIU O PROJETO TEABRAÇO**

Para que se tenha a compreensão de

como acontece o projeto TEAbraço e o contexto em que se insere é preciso inicialmente mapear a localização. Apodi-RN conta com uma população estimada em 34.736 habitantes (IBGE, 2017), e fica a 370 quilômetros da Capital do Estado. A rede municipal de ensino conta em média com 3.600 alunos matriculados divididos entre área urbana e rural, pois a cidade tem uma extensão territorial rural muito grande.

O projeto surge de forma ousada levando uma nova proposta para se trabalhar a inclusão do autismo, com programações dinâmicas que vão desde a publicização até a formação dos profissionais bem como a conscientização da população.

A primeira edição aconteceu no ano de 2017. Nessa época, a secretaria municipal de educação discutia uma forma inovadora de celebrar o dia mundial do autismo e lançou ideia do projeto “TEAbraço”. A sua realização teve uma repercussão grandiosa entre os poderes executivo e legislativo, bem como de associações filantrópicas e a sociedade em geral, entrando, assim, para o calendário de eventos do município, o que já assegurou a realização de edições anuais.

Palestras e mesas redondas foram realizadas ao longo das edições do referido projeto, sempre com profissionais da área, contando com a participação de pais, alunos, professores e sociedade em geral. As atividades orientam a respeito dos sintomas, do tratamento e das estratégias de ensino referentes ao autismo, esclarecer dúvidas e principalmente trocar experiências cotidianas fortalecendo o entendimento das limitações do autista.

As caminhadas de conscientização sobre o autismo já entraram para o calendário da programação do TEAbraço, geralmente no entorno do centro da cidade,

com a participação de autoridades municipais, sociedade civil organizada, servidores municipais, estudantes, universitários e sociedade em geral.

O vínculo familiar e a troca de experiências estiveram presentes com a realização de manhãs de lazer contando com café da manhã saudável, atividades físicas, banho de piscina, e feijoada, acontecendo assim relatos de experiências, e uma série de fatos positivos em relação aos aprendizados e dificuldades diárias com crianças e jovens autistas. Tais relatos resultaram em várias reivindicações ao poder público que garantiram uma série de melhorias como, por exemplo, a ampliação da oferta do professor auxiliar individual para os alunos que necessitam de uma maior atenção.

## 7. TEABRAÇO NA PUBLICIZAÇÃO DO AUTISMO

O objeto de estudo dessa pesquisa possibilitou a descoberta de novos fenômenos. Assim, aplicou-se o questionário aberto que, segundo Nogueira (2002), tem como vantagem as características de explorar todas as respostas possíveis a respeito de um Item, fortalecendo o que foi dito anteriormente trazendo uma compreensão precisa de como aconteceu a realização do projeto TEAbraço, a visão de quem participou do mesmo. Além das contribuições do projeto para a publicização do (TEA), usamos aqui as respostas da entrevistada.

O primeiro questionamento trata da identificação da mãe com o autismo e com o projeto TEAbraço.

Quadro 1 – Sobre a identificação de “TOINHA” e a experiência com o autismo.

Pergunta	Respostas
	Toinha
Fale sobre a senhora e sobre a experiência como mãe de jovem com TEA? A partir de qual momento se deu a percepção de que o mesmo era autista e quais os principais problemas enfrentados até aqui?	Me chamo Toinha, tenho 53 anos, divorciada sou agricultora residente em zona rural, e tenho 6 filhos, me considero uma mulher de personalidade forte. “Fafá” foi minha 5ª gestação onde eu já com idade avançada tive uma gravidez normal e tranquila, comecei a perceber que ele era autista por alguns sinais que o mesmo dava, desde o segundo mês de vida onde ele chorava muito, e ao passar dos meses fui percebendo o desvio do olhar por mim, o fato dele não engatinhar, não falava muito, não sorria, gritava muito, nada chamava atenção dele por muito tempo, e era sempre muito agitado, “uma cena que me marcou muito foi quando estava em uma agência bancária e ele gritou muito e chegou a me agredir, uma pessoa me perguntou se ele era “especial”, eu disse que não, e ela afirmou que sim e que ele estava irritado com o barulho”, foi aí quando despertou minha curiosidade e comecei a buscar psicólogos e profissionais que pudessem tirar minhas dúvidas, daí comecei a entender que “Fafá” tinha Transtorno do Espectro Autista (TEA). A partir daí iniciei um histórico de muita luta tanto para entender o Autismo como para ocupar espaços que ele devia estar inserido, escola, equipamentos sociais como CRAS que sou de forma positiva no

	desenvolvimento dele. O abraço sempre me fez muita falta, mas usei várias táticas para ganhar abraços dele.
--	---

Fonte: Questionário aplicado no dia 24/10/2019.

No quadro acima percebemos alguns aspectos importantes quanto à caracterização de Toinha, contexto familiar, lugar onde mora, idade, entre outros que nos desvela o contexto em que a mesma está inserida. Sobre sua experiência de mãe relatos sobre a idade em que gestou Fafá e como começou a perceber que o mesmo era autista nos permite formular a compreensão do que foi descrito anteriormente quando a mesma remete sua fala aos sinais que Fafá apontou logo nos primeiros meses de vida, como choro constante, desvio do olhar, entre outros.

É possível observar a luta de Toinha pela inclusão de Fafá logo após à descoberta do autismo, quando a mesma fala sobre ocupar espaços públicos como escola, Centro de referência da assistência social (CRAS), entre outros. Observamos que mesmo com as dificuldades de moradia e distância a mãe nunca hesitou em lutar pela inclusão de Fafá.

Para que entendamos como os sujeitos chegaram até o projeto e o que despertou a curiosidade em querer participar, analisemos o quadro a seguir.

Quadro 2 – Sobre o conhecimento do Projeto “TEAbraço”

Pergunta	Respostas
	Toinha
Como conheceu o projeto TEAbraço?	Conheci o projeto em 2017 através de um convite do diretor da escola que Fafá estuda, e ao participar da programação me senti acolhida, pois a equipe teve um cuidado muito grande em trabalhar com os pais assuntos que fazem parte do nosso dia a dia, me senti revigorada e entusiasmada em participar de toda a programação que teve um objetivo de incluir, professores, pais, alunos autistas, em várias atividades desde manhã de lazer, a palestras com psicólogos e outros profissionais que nos ajudaram muito a solucionar algumas dúvidas pertinentes que tínhamos.

Fonte: Questionário aplicado no dia 24/10/2019.

Mediante a fala da entrevistada percebemos como Toinha tomou conhecimento sobre o projeto TEAbraço por meio de convite do diretor da escola. O envolvimento e parceria com as escolas é de fundamental importância para o sucesso do

projeto, envolvendo profissionais, pais, alunos, e sociedade em geral. A mesma ainda fala das atividades desenvolvidas durante a programação e o que de positivo trouxe para as mães e o público em geral.

Conhecer a percepção da

entrevistada acerca do projeto TEAbraço contribui para compreendermos a dimensão do referido evento para a publicização do

Autismo. Abordaremos esse ponto no quadro a seguir.

Quadro 3 – Visão de Toinha sobre o “TEAbraço”

Pergunta	Respostas
	Toinha
Qual sua visão sobre o Projeto “TEAbraço”?	Vejo o projeto como uma arma fundamental na luta que travamos diariamente no que diz respeito a incluir nossos filhos, pois com o” TEAbraço” as pessoas passaram a conhecer mais sobre o autismo. O projeto quebra muitos pensamentos errados que as pessoas criam, já chegaram inclusive a me perguntar se o autismo era algo contagioso, o que me deixa muito triste. Vejo que o projeto causa um impacto na cidade, principalmente a caminhada de conscientização é muito importante, pois a cidade ver informativos sobre o que é o (TEA) ver que nossos filhos podem viver em sociedade, em ambientes com outras crianças, é uma ferramenta grandiosa que nos ajuda a divulgar e quebrar conceitos distorcidos que a população tem.

Fonte: Questionário aplicado no dia 24/10/2019.

O relato do sujeito da pesquisa vai de encontro ao tema dessa proposta, uma vez que Toinha afirma que o TEAbraço é uma arma fundamental na publicização do TEA, com o objetivo de informar as pessoas sobre o que de fato é autismo bem como a importância da inclusão. A mesma destaca a caminhada de conscientização, uma das atividades do projeto. Segundo a mãe poder

estar de mãos dadas com a população e sociedade em geral contribui para o combate ao preconceito e o fortalecimento da inclusão.

Busca-se mais resultados em relação à efetivação do projeto. Para tanto, o quadro a seguir mostra mais aspectos positivos do projeto.

Quadro 4 – Relatos positivos “TEAbraço”

Pergunta	Respostas
	Toinha
O que a senhora destaca de positivo na vida de Fafá depois do projeto TEAbraço?	Em primeiro lugar a descoberta dele, pois eu nunca tive coragem de dizer que ele era autista, ele me perguntava o porquê de ser diferente de outras crianças e eu nunca tinha dito a verdade, mas no início do projeto ao ouvir uma música eu chorei, e ele me perguntou o motivo, até que eu falei que ele era autista e que era muito importante pra mim, a partir daí melhoramos muito nossa relação, e juntos buscamos conhecer cada vez mais sobre o assunto. Outro aspecto positivo foi a interação com a equipe da secretaria de educação do município, que possibilitou junto a escola que Fafá estuda a

	publicação de um livro escrito por Fafá em outro evento do município, a “Semana Municipal de Leitura” Hoje Fafá é convidado para estar presente em vários eventos para falar sobre o livro.
--	---

Fonte: Questionário aplicado no dia 24/10/2019.

Percebemos, através do relato, aspectos positivos do projeto TEAbraço enfatizados por Toinha. O fato da mãe nunca ter dito a Fafá que ele era autista foi algo que emocionou os pesquisadores e trouxe a percepção da importância do projeto na publicização do autismo. Outro aspecto positivo enfatizado pela entrevistada foi o fato de Fafá descobrir-se enquanto autista, compreendendo seus comportamentos, pensamentos bem como suas limitações e potencialidades.

A evolução de Fafá ao longo das três edições do projeto é algo perceptível, tanto que o mesmo chegou a publicar um livro durante um dos maiores eventos do município: a “Semana Municipal da Leitura”, evento esse que reúne as escolas municipais, estaduais, privadas e filantrópicas do município no adro da Igreja Matriz para apresentar projetos de leituras como, peças teatrais, projetos literários, exposições e lançamento de livros, entre outros.

É importante ainda focar no fato da não rejeição de Fafá ao descobrir o autismo, o mesmo apresentou um comportamento que demonstra aceitação e naturalizou o autismo ao compreender alguns fatos que marcaram sua vida. A mãe de Fafá revela que hoje ele participa ativamente de vários eventos do município apesar de suas limitações, compartilhando com todos sua trajetória de sucesso. A História de superação, lutas e conquistas de Fafá e sua mãe são exemplos da importância que o TEAbraço representa para a efetivação de direitos e de políticas públicas.

## 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a abordagem inicial do artigo observamos aspectos importantes em relação ao histórico do autismo, seu marco e conquistas que servem para fortalecer as lutas pela inclusão e entender o contexto de cada época, além das contribuições sociais para efetivação de direitos desse público. Em seguida observamos o número de autistas, suas causas e sua caracterização que são fundamentais para uma compreensão e entendimento do que é autismo.

Abordar a inclusão escolar do autista é extremamente importante uma vez que o projeto apesar de não acontecer no ambiente escolar é voltado para profissionais da educação e é realizado por um órgão gestor educacional, no caso, a secretaria municipal de educação, tendo um viés formativo para o trabalho letivo. Dessa forma, o embasamento teórico de Lobo (1997) e Oliveira (2002) são fundamentais para a compreensão que se busca de acordo com a proposta.

Desvelar como surgiu e o que é o TEAbraço é garantir o entendimento do que realmente é o projeto, como acontece, qual programação. Ambos os questionamentos nos permitem afirmar a grandiosidade das discussões e momentos de convivência entre família, profissionais e o autista. Ao observar as atividades realizadas, tais informações e questionamentos foram respondidos no decorrer do presente trabalho.

Dessa forma, chegamos à conclusão da importância do projeto “TEAabraço” na publicização do autismo, um projeto que surge em um contexto de educadores, pais,

e sociedade em geral, que informa, garante a inclusão, e principalmente a formação sobre o autismo.

## REFERÊNCIAS

BOSA, C.; CALLIAS, M. **Autismo: breve revisão de diferentes abordagens. Psicologia, Reflexão e Crítica.** [2000, vol.13, n.1, pp. 167-177].

IBGE. <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rn/apodi/panorama>. Acessado em 25/02/2020 às 14:59 minutos.

LAMPREIA, C. **A perspectiva desenvolvimentista para a intervenção precoce no autismo.** Campinas. Estudos de Psicologia Campinas, v. 24, n. 1, p. 105-114, jan.-mar. 2007.

**LEI Nº 12.764, DE 27 DE DEZEMBRO DE 2012.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm) acessado em 18/02/2020.

**LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.** Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm) acessado em 18/02/2020.

LOBO, Luiz. 1933. **Escola de Pais: para que seu filho cresça feliz/** Luiz Lobo. Rio de Janeiro: Lacerda Editores, 1997.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade.** 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

fonoaudiol. 2008.

MONTOAN M. T. E. **Inclusão escolar o que é? Por que? Como fazer?.** Moderna editora, Campinas MG, 2003.

NOGUEIRA, R. **Elaboração e análise de questionários: uma revisão da literatura básica e a aplicação dos conceitos a um caso real.** Roberto Nogueira. – Rio de Janeiro: UFRJ/COPPEAD, 2002.

OLIVEIRA, L. C. F. **Escola e família numa rede de (des) encontros: um estudo das representações de pais e professores.** São Paulo, SP: Ed e Livraria Universitária, 2002.

ORRÚ, S. E. **Autismo, linguagem e educação: interação social no cotidiano escolar.** 3 ed. Rio de Janeiro: Wak, 2012.

SAVIANI, D. **História da História da Educação no Brasil: Um balanço Prévio e Necessário.** Eccos Revista Científica, São Paulo, v. 10, n. Esp, p. 147-167, Julho 2008. ISSN 1517-1949.

SAVIANI, D. **História das idéias pedagógicas no Brasil.** Campinas: Autores Associados, 2007

TAMANAHARA, A. C.; PERISSINOTO, J.; CHIARI, B. M. Uma breve revisão histórica sobre a construção dos conceitos do Autismo Infantil e da síndrome de Asperger. **Rev. soc. bras.**

## **INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

### **EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT**

<sup>1</sup>Jaquelinne de Sousa Silva Ferreira; <sup>2</sup>Daniela Soares Rodrigues, Cleusa Joana de Lima Martins, <sup>3</sup>Ana Cláudia de Faria Lima, <sup>4</sup>Bianca Christofoli Freitas Queiroz, <sup>5</sup>Eloíza Romeiro Cunha, <sup>6</sup>Kaio José Silva Maluf Franco, <sup>7</sup>Tales Gabriel Barros e Bittencourt, <sup>8</sup>Márcio Marino Navas Filho, <sup>9</sup>Vânia Gomes Cardoso, <sup>10</sup>Cláudia Ribeiro de Lima <sup>11</sup>Pedro Vinícios Barreto, <sup>12</sup>Carla Rodrigues Cunha <sup>13</sup>

#### **RESUMO**

A inteligência emocional (IE) é fruto de pesquisas sobre como as emoções refletem no jeito que o ser humano pensa e se comporta, esses estudos tiveram início nos anos noventa com Mayer, DiPaolo e Salovey. Mas foi o psicólogo norte americano Daniel Goleman que trouxe mais evidência ao tema quando escreveu o livro "inteligência emocional". A IE constitui-se em uma série de atributos adquiridos e desenvolvidos no caráter humano que facilita sua forma de pensar de modo que o indivíduo desenvolve a capacidade de usar suas emoções a seu favor, favorecendo a sua vida pessoal, social e profissional. Este artigo vai abordar a IE no contexto organizacional. Chiavenato em seus estudos propõe que certos atributos adquiridos através da IE podem gerar não só saúde física e emocional para o colaborador, mas rendimentos monetários para as organizações. Por isso as instituições de trabalho têm investido cada vez mais para que seus colaboradores desenvolvam a IE. Este trabalho é uma revisão bibliográfica qualitativa e objetiva esclarecer o que é IE e como desenvolvê-la e evidenciar seus benefícios dentro da organização.

**Palavras-chave:** Emoções; Desenvolvimento pessoal; Vida social.

#### **ABSTRACT**

Emotional intelligence (EI) is the result of the research on how emotions reflect the way human beings think and behave, these studies began in the nineties with Mayer, DiPaolo and Salovey. However, it was North American psychologist Daniel Goleman who brought more evidence to the topic when he wrote the book 'Emotional Intelligence'. EI consists of a series of attributes acquired and developed in the human character that facilitates their way of thinking so that the individual develops the ability to use their emotions in their favor, benefiting their personal, social and professional life. This article will address EI in an organizational context. Chiavenato, in his studies, proposes that certain attributes acquired through EI can generate not only physical and emotional health for the employee, but monetary income for the organizations. For this reason, labor institutions have increasingly invested in their collaborators to develop EI. This work is a qualitative bibliographic review and aims to clarify what IE is and how to develop it and show its benefits within the organization.

**Keywords:** Emotions; Personal development; Social life.

## **1 INTRODUÇÃO**

De acordo com Daniel Goleman o ser humano possui duas formas de pensamentos; o emocional e o racional. A inteligência emocional é a capacidade de

manter os dois pensamentos em equilíbrio, saber pensar não só de forma emocional, mas também racional, quando o indivíduo consegue dominar os impulsos (do cérebro emocional) e externalizar as emoções de forma lógica (com o cérebro racional), quando o indivíduo adquire essa habilidade

ele desenvolve a inteligência emocional. (GOLEMAN, 1998).

A inteligência emocional (IE) implica na habilidade de identificar de forma diligente, de analisar e expor as emoções; a competência de captar ou criar sentimentos para dar melhor acesso ao pensamento; o atributo de entender com clareza a emoção; e destreza de administrar as emoções para possibilitar o desenvolvimento emocional e intelectual (MAYER & SALOVEY, 1997).

A inteligência emocional (IE) é um tema considerado recente, ganhou evidência nos anos 90, com estudos de Mayer, DiPaolo e Salovey (1997), desde então esses estudos vem se tornando cada vez mais crescentes, e mais disseminado por Daniel Goleman em 1995, com o lançamento do livro “Inteligência Emocional” e em 1998 com o livro “Trabalhando com a Inteligência Emocional”. O tema é bastante comum no meio organizacional devido aos estudos que evidenciam que a presença da IE traz maior produtividade e rendimento, entre outros benefícios como, a melhor saúde física dos colaboradores. No ano de 1903 quando surgiu as primeiras teorias de administração, poderia ser um pouco estranho a preocupação com as emoções dos colaboradores, porque só havia interesse na mão de obra do trabalhador, o oposto da atualidade que o enxerga como um todo. Porém, pesquisadores da psicologia organizacional tem buscado ampliar a visão do impacto das relações de trabalho na vida emocional dos colaboradores. A busca por maior qualidade de vida inclusive no ambiente de trabalho e a principal motivadora dessa mudança no meio organizacional, minucias essas que consiste na busca de profissionais que

possua IE e não só QI. (BORGES & ALBUQUERQUE, 2004).

O mercado de trabalho tem mudado seus critérios de avaliação na hora de escolher um candidato, no passado era comum escolher um candidato apenas pelo seu quociente de inteligência (QI) ou pelo seu nível intelectual, mas com a valorização do capital humano dentro das organizações passou-se a enxergar a importância das relações humanas e como essas relações podem influenciar de forma positiva ou negativa nas emoções dos colaboradores (GOLEMAN, 1998).

Como a IE é um tema considerado recente no meio organizacional, as pessoas confundem com ser simpático, ou comunicativo, mas a IE envolve vários outros critérios como apresentado por Daniel Goleman, abrange o processamento das emoções de forma correta, a percepção das emoções das pessoas, empatia, autoconhecimento, facilidade para trabalhar em equipe, facilitação de pensamento entre outros critérios (GOLEMAN, 1998).

O objetivo deste artigo é conceitualizar inteligência emocional, e fazer uma busca de estudos científicos sobre o tema para sua maior clareza, e apresentar os benefícios de sua aplicação no meio organizacional. Dessa forma, o trabalho consiste em uma revisão bibliográfica qualitativa não possuindo aspecto quantitativo, em que buscou-se material sobre o assunto nas principais bases de dados utilizadas para trabalhos científicos, que tem como objetivo reafirmar e sustentar as teorias aqui apresentadas.

A Inteligência emocional tem ganhado destaque no meio organizacional, devido a necessidade de gerir pessoas com mais eficiência, visando melhorar o clima

organizacional e aumentar a qualidade e a produção dentro das organizações.

Como trata-se de um tema muito rico, porém com recente comprovação científica, faz-se necessário esclarecer dúvidas que surgem com a sua disseminação. Tendo como público alvo as organizações, seus gestores e colaboradores, enfatizando assim, que com o desenvolvimento da inteligência emocional ocorrem ganhos em vários contextos dentro da organização.

O presente trabalho aborda a temática na visão de autores que corroboram entre si, de forma sistemática e científica que a IE pode auxiliar de forma prática o crescimento sadio das organizações, bem como, a forma de se estruturar um capital humano que possa trazer benefícios e auxiliar no crescimento da organização como um todo.

O capital humano são as habilidades de saberes, conhecimentos e características da personalidade de um indivíduo ao desenvolver uma atividade para produzir valor econômico. A IE possui muitas vantagens para as organizações, como será visto posteriormente, nesse trabalho. O capital humano, o bem maior das organizações, ao ser visto sob o prisma da IE, afetará positivamente o clima organizacional possibilitando maior saúde física e emocional dos colaboradores e mesmo que o trabalho possa produzir sofrimento, conforme citado anteriormente, o trabalhador que não adoce física e emocionalmente permanece produtivo para a organização (THEODORE *et al.*, 1973).

Nesse contexto, nota-se a relevância desse estudo, não só para a área da Psicologia mas, também, para as organizações em geral que podem, através do estudo da IE, inerente a cada profissional ligado à seus processos produtivos,

construir melhores práticas de gestão, saberes e competências do capital humano à sua disposição e em relação ao incremento da produtividade, visto que, esta poderá utilizar-se desta ferramenta, buscando relacionar IE do indivíduo e necessidades da organização para conseguir a alocação de recursos humanos em áreas estratégicas, seja de produção ou de gestão de acordo com o potencial de cada profissional à sua disposição.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Conceito de organização**

Para Stone (1985, p.4 apud SCHULTZ 2016, p.13) organização é duas ou mais pessoas trabalhando juntos e de modo estruturado para alcançar um objetivo específico ou um conjunto de objetivos”. Na mesma linha de pensamento (JONES, 2010, p.7) corrobora com esse conceito, afirmando que “organização é uma ferramenta utilizada por um conjunto de pessoas para administrar suas ações e conquistar os objetivos desejados”. Quando um grupo de pessoas se une de forma organizada e sistemática para executar tarefas, alcançar metas e objetivos, que visam fins econômicos de forma burocratizada e hierarquizada, é considerado uma organização de trabalho.

A ideia de organização está presente na vida das pessoas desde o nascimento até a morte estão inseridos em organizações formais e informais, família é um tipo de organização (ETIZONE, 1967). Para Etizone (1967), “a sociedade moderna é uma sociedade de organizações”. Tal conceito influencia nossas vidas direta e indiretamente, viste que não se pode ver todos os tipos de organizações existentes na vida dos indivíduos, porém percebe-se os seus sinais deixados.

Para Blau e Scott (1970) apud, Schultz (2016), as organizações podem ser classificadas em organizações formais e organizações informais: as organizações formais são criadas com o propósito de alcançar metas, mediante ao preceito dos esforços de todos. As organizações informais, são os hábitos, a rotina, o clima, as relações sociais desenvolvidas por membros de uma organização a partir da sua convivência.

As organizações não são entidades filosóficas que tem vida própria e alheia a sociedade em que estão inseridas, elas podem ser reconhecidas pelo molde de produção e a forma de cooperação presente; a sua estrutura social é determinada pelas associações sociais de produção, podemos compreender as organizações através da forma de colaboração entre seus integrantes.

Chiavenato (2014), o funcionamento das organizações constitui-se: os fornecedores entregam matérias-primas, materiais básicos, serviços e tecnologias. Os sócios e investidores contribuem com o capital que permite a obtenção de recursos. Os administradores cooperam com conhecimento, aptidões e encontram soluções e resoluções que impulsionam as organizações. Os clientes e consumidores participam adquirindo bens ou serviços aumentando o faturamento. Os colaboradores contribuem com seus serviços e garantem a execução do negócio. Por isso, a organização é dinâmica e depende do colaborador que é o seu principal capital, o capital humano, que está presente em todas as esferas dentro da organização. (CHIAVENATO, 2014).

## 2.2 Inteligência

Carroll, (1982) apud Woyciekoski, e Hutz (2009). afirma que os testes de

inteligência humana que surgiram através dos estudos de Herbert Spencer e Francis Galton no século XIX não poderia ser usado como indicativos de sucessos acadêmicos além de não serem apropriados para medir a inteligência humana. Com o crescente interesse pela inteligência humana que surgiu no século XIX vários estudiosos começaram a formular teorias sobre o assunto, enquanto Galton entendia a inteligência como o reflexo de habilidades sensoriais percebidas e transmitidas geneticamente, Carroll (1982) a princípio concordava que a inteligência além de ser transmitida geneticamente poderia ser um importante prelúdio do sucesso acadêmico. Howard Gardner (1993).

Em 1983 Howard Gardner desenvolve um estudo sobre estruturas da mente, em 1993 após estudar as pesquisas desenvolvidas por outros teóricos concluiu que o ser humano não possui apenas um tipo de inteligência, então ele criou a teoria das inteligências múltiplas (IM).

Não existe nada de mágico na palavra ‘inteligência’. Eu a escolhi intencionalmente para entrar em controvérsia com aqueles psicólogos que consideram o raciocínio lógico ou a competência linguística como estando num plano diferente do da solução de problemas musicais ou da aptidão corporal sinestésica. (GARDNER,1995, pag. 35).

Gardner (1993), apresenta sete tipos de inteligência:

- Inteligência musical: quando o cérebro do indivíduo apresenta um importante desempenho na percepção e na produção musical.
- Inteligência corporal-cinestésica: é a capacidade de dominar os movimentos especializados do corpo,

um bom controle do movimento corporal.

- Inteligência lógico-matemática: é a facilidade na resolução de problemas e cálculos matemáticos.
- Inteligência linguística: é a facilidade na elaboração de sentenças gramaticais, é a capacidade de se fazer ser entendido.
- Inteligência espacial: é a facilidade em estabelecer rotas, distancias e enxergar de forma tridimensional o espaço.
- Inteligência interpessoal: está ligado a interação social, empatia e na forma em que lidamos com as pessoas a nossa volta.
- Inteligência intrapessoal: é a capacidade de lidar com seus próprios sentimentos, o autoconhecimento.

Para Gardner (1993), a inteligência não está vinculada só ao fator biológico, mas também ao estímulo cultural, sendo assim o indivíduo pode nascer com algum tipo das sete inteligências mais aguçadas ou desenvolver em qualquer fase da vida.

Gardner (1993), enfatiza ainda que o fato de o aluno ser bom em matemática não faz ele mais inteligente do que o aluno que é bom em música ou dança. As inteligências não concorrem entre si cada uma possui o seu próprio valor.

### 2.3 Emoções

As emoções humanas tem sido um assunto muito discutido nos dias atuais, porém, é um tema que gera muitas discussões tendo em vista a grande quantidade de teorias sobre o mesmo, muitas pessoas não tem uma definição muito clara sobre o que é emoção. Todos a

princípio confundem emoções com sentimentos, sendo que o sentimento é apenas um componente da emoção. SCHERER, (2005) Apud, MIGUEL, (2015).

Para Lowe e Carroll, (1985) apud Miguel, (2015) as condições emocionais podem ser concebidas apenas por meio do pensamento, sem uma demonstração física.

Para Bock, Furtado e Teixeira (2001), as emoções são a exteriorização da relação do afeto com as expressões corporais, exemplo: quando estou me sentido feliz, a expressão corporal é o sorriso; quando estou triste, a expressão corporal é as lágrimas. Para eles todas as expressões corporais relacionadas as emoções são notáveis descargas de apreensão, para eles a emoção é um momento de preocupação do indivíduo, e as reações físicas são descargas emocionais.

Scherer (2005) apud Miguel, (2015) pontua a existência de cinco elementos para que ocorra a manifestação das emoções são eles: cognição, manifestações físicas, motivação, expressão motora e sentimento. O ser humano é um ser emocional, e as emoções interferem diretamente nas suas relações de trabalho, por isso é importante manter as emoções saudáveis, sendo empático, sabendo trabalhar em equipe, sendo automotivado.

Daniel Goleman (1995,) pontua que as emoções direcionam o indivíduo para que possa tomar a melhor atitude em momentos de perigos, e assim escapar ileso, mas se não souber administrar as emoções pode-se tomar a decisão errada, assim as emoções deixam de ser algo favorável e tornando desfavorável ao indivíduo. Estudos comprovam que diferentes tipos de emoções predetermina o corpo para diferentes tipos de resposta:

A raiva: aumenta a quantidade de sangue nas mãos, a adrenalina e outros hormônios torna o indivíduo mais forte.

O medo: o sangue se concentra na musculatura da perna para facilitar a fuga, o rosto empalidece, o cérebro libera hormônios que coloca o organismo em alerta colocando-o pronto para ação.

A felicidade: é intensificada a atividade no centro do cérebro, isso diminui os sentimentos negativos e causa um aumento de energia, os sentimentos que geram preocupação são silenciados, isso traz uma grande tranquilidade fazendo com que o corpo se recupere rapidamente de impulsos causados por emoções que geram incômodos, assim é criada disposição e entusiasmo para desempenhar qualquer tarefa.

O amor: ocorre a estimulação parassimpática que produz a sensação de relaxamento, traz um estado de calma e satisfação o que é oposta do simpático que é de luta ou fuga.

A surpresa: causa uma abertura maior dos olhos trazendo assim mais luz para a retina e ampliando o nosso campo de visão, fazendo com que possamos coletar mais informações de algo que ocorreu de forma inesperada.

O nojo: tem sua manifestação conhecida universalmente, movimento do lábio superior se contorcendo para o lado e o franzir das narinas sugere uma tentativa de tapar as narinas para evitar o odor ruim.

A tristeza: ela promove perda de energia e entusiasmo por tudo aquilo que proporciona prazer e diversão, no quadro de tristeza profunda ocorre uma diminuição do metabolismo (GOLEMAN, 1998).

## 2.4 Inteligência emocional e suas vantagens para as organizações

A ideia de inteligência emocional (IE) foi difundida em uma série de artigos na década de 90 seus propagadores foram Mayer, Di Paolo e Salove (apud GOLEMAN 1998) Os primeiros estudos foram conduzidos de forma empírica e tinha como objetivo a capacidade de conhecer melhor as emoções e sentimentos do próprio indivíduo e dos outros e desenvolver competências para tornar pensamentos mais organizados e ações mais assertivas. Foi entre 1994 e 1997 que a IE foi mais popularizada com a publicação do livro “Emotionalintelligence” de Daniel Goleman 1995.

A inteligência emocional envolve a capacidade de perceber acuradamente, de avaliar e de expressar emoções; a capacidade de perceber e/ou gerar sentimentos quando eles facilitam o pensamento; a capacidade de compreender a emoção e o conhecimento emocional; e a capacidade de controlar emoções para promover o crescimento emocional e intelectual. (MAYER e SALOVEY, 1997, p. 15).

Para Dejours(1992) o trabalho produz prazer e sofrimento no indivíduo, o sofrimento devido ao trabalho são as principais causas de afastamento. Por isso tem aumentado o número de pesquisas relacionando trabalho e emoções, essas pesquisas tem por finalidade melhorar a qualidade de vida do indivíduo no ambiente de trabalho.

Qualidade de vida é definida pela percepção que o indivíduo tem da sua vida, no contexto cultural, nos valores, seus objetivos e suas expectativas e preocupações. (WHOQUOL, 1988).

As emoções influenciam diretamente as relações entre as pessoas nas organizações, o ser humano é um ser

emocional, é muito importante manter as emoções saudáveis para ter e oferecer qualidade de vida. Quando o indivíduo consegue gerir, administrar, lidar, identificar suas emoções, tem empatia e fácil clareza das emoções dos outros, podemos dizer que ele possui inteligência emocional. A inteligência emocional torna o indivíduo mais assertivo em suas decisões, por isso Goleman (1998) afirma que quanto maior o cargo na organização mais importante se torna a presença da inteligência emocional no indivíduo.

Após estudos que comprovam que o indivíduo que possui a inteligência emocional é habilidoso o bastante para desenvolver outros tipos de inteligência, os critérios de contratação dentro das organizações mudaram, o QI (quociente de inteligência) deixou de ser tão valorizado quanto antes e deu espaço para a IE (inteligência emocional).

Para Daniel Goleman(1998), o indivíduo que administra bem suas próprias emoções tem melhor desempenho, melhor convivência no ambiente de trabalho é mais assertivo em suas escolhas e mais empático. Ele pontua cinco áreas da inteligência emocional: autopercepção, auto regulação, motivação, empatia e habilidades sociais. Estudos apontam que o maior índice de fracassos dentro das companhias acontece com indivíduos com QI elevado e com muita competência técnica, com vasto conhecimento especializado, porém com deficiência na inteligência emocional, possuindo dificuldades de adaptação ao clima da organização, arrogância e dificuldades de trabalhar em equipe.

Quanto mais complexo o trabalho, mais importa a inteligência emocional, até porque a deficiência nesse tipo de capacidade pode prejudicar a utilização de qualquer conhecimento especializado ou intelecto que

uma pessoa possa ter (GOLEMAN, 1998, pg. 44).

Saber ouvir não, lidar com a frustração, ter espírito de equipe, olhar o contexto geral em vez de enxergar apenas seus problemas, enxergar o colega de trabalho como alguém que está ali para ajudar no desenvolvimento das tarefas e não como um concorrente. Tudo isso é adquirido através da inteligência emocional, e tem facilitado a execução do conhecimento especializado dentro das organizações (GOLEMAN, 1998).

Assim, os doze traços importantes para que se possa desenvolver a IE, são: um bom conhecimento das próprias emoções, autocontrole emocional, adaptabilidade, ter iniciativa, visão positiva, empatia, consciência organizacional, espírito de equipe, ter automotivação, saber administrar conflitos, ter liderança e saber motivar as pessoas e ser assertivo nas escolhas(GOLEMAN, 1998).

Chiavenato aponta que as pessoas dependem das organizações para alcançar suas realizações pessoais, profissionais e financeira, em contrapartida as organizações dependem rigorosamente e obrigatoriamente das pessoas, desde o fornecimento de matéria-prima, na esfera de investimentos e gestão, produção e consumo, por isso, tem crescido o investimento no capital humano das organizações, o que era deixado de lado nos antigos modelos de administração (CHIAVENATO, 2014).

No nível individual, os elementos da inteligência emocional podem ser identificados, avaliados e aprimorados. No nível do grupo, isso significa uma sintonia fina da dinâmica interpessoal que torna os grupos mais inteligentes. No nível organizacional, implica rever a hierarquia de valores para tornar a inteligência emocional uma prioridade, nos termos concretos de contratação,

treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e promoções (GOLEMAN, 1998, pg.463)

Deste modo, a inteligência emocional pode ser desenvolvida de forma coletiva formando a organização que possui a IE, essa organização valoriza seu colaborador favorecendo seu crescimento profissional, e de forma individual, o indivíduo que possui a IE trazendo benefícios a organização em que está inserido (GOLEMAN, 1998).

### 3. METODOLOGIA

Essa produção é de natureza qualitativa, portanto não possui aspectos quantitativos equações e estatísticas; possui método bibliográfico, que tem como objetivo estudar as teorias aqui apresentadas. Foram usados livros, artigos, revistas, dissertações e sites como Scielo que já foram publicados.

Este trabalho é relevante em razão do destaque que a inteligência emocional IE tem ganhado no meio organizacional, em virtude da necessidade de gerir pessoas com mais eficiência, visando melhorar o clima organizacional e aumentar a qualidade e a produção dentro das organizações.

Como trata se de um tema muito rico, porém com recente comprovação científica, faz se necessário esclarecer dúvidas que surgem com a sua disseminação. Tendo como público alvo as organizações e seus gestores, tendo em vista que com o desenvolvimento da inteligência emocional ocorre ganhos em vários contextos dentro da organização.

Conforme Denzin *et al.*, (2006), o surgimento da pesquisa qualitativa está na sociologia e na antropologia. Na sociologia, o debate da importância da pesquisa

qualitativa para o estudo da vida de grupos humanos se deu por meio de atividades realizadas pela Escola de Chicago, nas décadas de 1920 e 1930. No mesmo período, na antropologia, os estudos de autores como Evans-Pritchard, Radcliffe-Brow e Malinowski trouxeram os métodos de trabalho de campo qualitativos.

O método qualitativo, segundo Lakatos *et al.*, (1997), atenta-se em analisar e esclarecer aspectos da pesquisa, descrevendo hábitos, atitudes, tendência de comportamento, ou seja, os dados são analisados em seu conteúdo psicossocial. Já o método quantitativo, lida com dados numéricos, por meio de técnicas estatísticas.

### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou esclarecer o que é IE e evidenciar a sua importância no meio organizacional, um tema considerado novo e ainda desconhecido por muitos, este desvendar e devido à preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores em todas as esferas da organização desde os gestores até os que trabalham na linha de produção e manutenção das empresas.

É importante propor esclarecimento sobre o que é IE, pois proporciona maior possibilidade para o colaborador desenvolver-la, tendo em vista o que foi exposto sobre o assunto, quanto mais se trabalha o tema maior compreensão é adquirida, isso beneficia o ambiente corporativo trazendo, ganhos monetários e melhora o clima organizacional, tendo em vista que com o desenvolvimento da IE acontece melhor comunicação isso minimiza as perdas devido a mau relacionamento no trabalho. Neste contexto, os colaboradores deixam de ser vistos pelas organizações como simples

mão de obra e são vistos de maneira integral, levando em conta as emoções e sua vida pessoal que não pode ser desvinculada do indivíduo.

Portanto, possuir a IE é saber ouvir não, lidar com as frustrações, compreender de forma ampla o contexto organizacional na qual está inserido, lidar com aspectos negativos de mercado sem perder a saúde física ou mental. Deste modo, quanto mais se busca conhecer sobre as emoções do ser humano, mais possibilidades se abrem para explorar o potencial de cada um facilitando sua eficiência, produtividade e trabalho em equipe, isso aumenta as chances de o colaborador ocupar um cargo de liderança trazendo retorno para a empresa que investiu nele.

## REFERÊNCIAS

- BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. **Psicologias: uma introdução ao estudo de Psicologia**. São Paulo: Saraiva, 2001.
- BORGES, L. O.; ALBUQUERQUE, F. J. B. Socialização organizacional. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil* Porto Alegre: Artmed, 2004.
- Carroll, J. B. (1982). The measurement of intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of human intelligence* (pp. 29-122). New York: Cambridge University Press.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / 4 ed.- Barueri, SP : Manole, 2014.
- DEJOURS, C. (1992). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez.
- DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. Introdução: a disciplina e a prática da pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. e LINCOLN, Y. S. (Orgs.). *O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- ETZIONI, A. **Organizações modernas**. São Paulo: Pioneira, 1967.
- GARDNER, H. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática** /Howard Gardner; trad, Maria Adriana Veríssimo veronese – Porto Alegre. Artmed, 1993.
- GOLEMAN, D. **Inteligência emocional**. Rio de janeiro. Objetiva 2011. Trad. Marcos Santarrita.
- GOLEMAN, D. **Trabalhando coma inteligência emocional**. 1 ed. Rio de janeiro. Objetiva 1995. 417p. trad. M.H.C Côrtes.
- JONES, G. R. **Teoria das organizações**. 6. ed. São Paulo: Pearson, 2010.
- LAKATOS, E. M; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- MAYER, J. D., & SALOVEY, P. (1997). **What is emotional intelligence?** In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for*

*educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.

MIGUEL, F. K. **Psicologia das emoções: uma proposta integrativa para compreender a expressão emocional.** *Psico-USF* [online]. 2015, v. 20, n. 1 [Acessado 20 Junho 2021] , pp. 153-162. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-82712015200114>>. ISSN 1413-8271.

SCHULTZ, G. **Introdução à Gestão de Organizações.** 1 ed. Porto Alegre: UFRGS, 2016.159 p.

The WHOQOL Group 1998a. **The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): development and general psychometric properties.** *Social Science and Medicine* 12:1569-1585.

SCHULTZ, T. W. O capital humano: investimentos em educação e pesquisa. Tradução Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

WOYCIEKOSKI, C. H., **Inteligência emocional: teoria, pesquisa, medida, aplicações e controvérsias.** *Psicologia: Reflexão e Crítica* [online]. 2009, v. 22, n. 1 [Acessado 21 Setembro 2021] , pp. 1-11. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-79722009000100002>>. Acessado: 18 Jun 2023.

## **GESTÃO INTEGRADAS DO DEPARTAMENTO DE SAÚDE – FAI: UMA ANÁLISE E ACOMPANHAMENTO EM SAÚDE OCUPACIONAL DOS COLABORADORES DA FACULDADE DE IPORÁ**

### *INTEGRATED MANAGEMENT OF THE DEPARTMENT OF HEALTH – FAI: AN ANALYSIS AND MONITORING OF OCCUPATIONAL HEALTH OF EMPLOYEES AT THE COLLEGE OF IPORÁ*

Francielle Moreira Rodrigues<sup>1</sup>, Vanessa Gabriela Gonzales Marques<sup>2</sup>, Leopoldo Vieira de Azeredo Bastos<sup>3</sup>, Daniela Soares Rodrigues<sup>4</sup>, Cleusa Joana de Lima Martins<sup>5</sup>, Ana Cláudia de Faria Lima,<sup>6</sup> Bianca Christofoli Freitas Queiroz,<sup>7</sup> Eloíza Romeiro Cunha,<sup>8</sup> Kaio José Silva Maluf Franco,<sup>9</sup> Tales Gabriel Barros e Bittencourt,<sup>10</sup> Márcio Marino Navas Filho,<sup>11</sup> Vânia Gomes Cardoso,<sup>13</sup>

### **RESUMO**

A saúde do ocupacional está diretamente relacionada a múltiplos fatores e mecanismos de ação que interferem diretamente na qualidade de vida do colaborador. Pensando nisso o Departamento de Ciências da Saúde da Faculdade de Iporá– FAI com a junção dos cursos oferecidos por esta instituição na área da saúde realizaram um trabalho de atendimento, análise e acompanhamento dos colaboradores da faculdade de Iporá/GO. Objetivo: analisar e acompanhar o estado geral de saúde dos colaboradores desta empresa. Métodos: Estudo transversal, quantitativo e descritivo com aplicação questionário incluso nas fichas de saúde ocupacional que contempla diferentes variáveis de saúde, sendo estas: hábitos de vida, padrão de sono e repouso, alimentação, sinais vitais e triagem em saúde bucal. O levantamento dos dados e acompanhamento dos colaboradores ocorreu nos meses de junho a outubro de 2023. Os dados obtidos através desta ação integrada do Departamento de Saúde – FAI, foram tabulados e analisados no Software Excel 2016, sendo aplicada estatística inferencial para a descrição dos resultados. Foram avaliados 19 colaboradores ativos, de forma voluntária, 88% com boa situação de saúde (sinais vitais nos parâmetros da normalidade), 22% foi encaminhado pra atendimento na clínica escola da odontologia o restante possui boa saúde bucal.

**Palavras-chave:** Empresa, Variáveis de saúde, Qualidade de vida.

### **ABSTRACT**

Occupational health is directly related to multiple factors and action mechanisms that directly affect the employee's quality of life. With this in mind, the Department of Health Sciences at the Faculty of Iporá – FAI, with the combination of courses offered by this institution in the health area, carried out service, analysis and monitoring work for employees at the Faculty of Iporá/GO. Objective: analyze and monitor the general health status of this company's employees. Methods: Cross-sectional, quantitative and descriptive study using a questionnaire included in occupational health records that includes different health variables, namely: lifestyle habits, sleep and rest patterns, diet, vital signs and oral health screening. Data collection and monitoring of employees took place from June to October 2023. The data obtained through this integrated action by the Department of Health – FAI, were tabulated and analyzed in Excel 2016 Software, with inferential statistics being applied to describe the results. 19 active employees were evaluated, on a voluntary basis, 88% with good health status (vital signs within normal parameters), 22% were referred for treatment at the dentistry school clinic, the remainder have good oral health.

**Keywords:** Company, Health variables, Quality of life.

## INTRODUÇÃO

A saúde e segurança ocupacional dos colaboradores têm sido um tema relevante para as empresas atualmente. O número de acidentes de trabalho e a cultura global atual faz com que seus esforços não sejam somente em competitividade e lucro, e sim em segurança dos seus colaboradores.

As mudanças no contexto global e tecnológico impactaram tanto as organizações, como os colaboradores e o meio-ambiente. Dentre essas mudanças, o que se destaca mais são os acidentes de trabalho, que juntamente com as doenças ocupacionais são uma grande preocupação para os trabalhadores, o governo e as empresas. Tais situações despertaram nas empresas uma necessidade de buscar atitudes de maior protagonismo no que se trata de segurança e a saúde dos trabalhadores.

O ambiente de trabalho é tido como um local favorável para a promoção da saúde e deve incentivar os trabalhadores a fazerem escolhas de hábitos de vida saudáveis (GURGEL, 2019).

A avaliação da qualidade de vida dos colaboradores de uma empresa se tornou importante para verificar fatores intervenientes em seus domínios físico e mental. A qualidade de vida do trabalhador ultrapassa o próprio trabalho. Estes incluem também outros fatores individuais, como: saúde, comportamento e sociais. Outras questões que interferem diretamente no trabalho desempenhado são: condições físicas, mentais, emocionais, econômicas, ambientais e sociais (PIMENTA, et al. 2019).

As características do trabalho e o próprio ato de produção ocupacional podem refletir na saúde do trabalhador. Portanto, tanto o colaborador que pertence a cargos administrativos como os envolvidos em trabalhos braçais, está exposto a riscos ocupacionais de diversas origens, e o que se tem percebido é uma mobilização no sentido de incentivar a prática hábitos saudáveis, pois são inúmeros os benefícios de uma vida ativa (FRANÇA, et al. 2020).

Diversos são os benefícios para a empresa que adota um programa de saúde ocupacional eficaz, além da prevenção de inúmeros imprevistos relacionados as atividades laborais, a empresa reduz significativamente níveis de insatisfação dos colaboradores, aumentando automaticamente os níveis de produtividade.

A empresa Faculdade de Iporá é uma empresa que vem implantando práticas positivas de segurança e saúde ocupacional em uma junção de sucesso entre o Departamento de RH e a parceria com Departamento em Ciências da Saúde da Faculdade de Iporá - FAI.

## MATERIAIS E MÉTODOS

Estudo com delineamento transversal descritivo, envolvendo a obtenção de dados resultantes do preenchimento de uma ficha de saúde ocupacional. Tal ação foi realizada pelo Departamento de Ciências da Saúde da FAI- Faculdade de Iporá nos colaboradores da FAI, envolvendo diretamente os cursos da saúde: Enfermagem (nível técnico e

superior) Farmácia/ Psicologia/  
Odontologia.

A FAI é uma instituição de ensino superior localizada no município de Iporá/GO, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica em diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos, dispondo de infraestrutura adequada ao desenvolvimento de suas atividades educacionais na área da saúde e empreendedorismo.

A amostra foi composta por 19 colaboradores que aceitaram participar de forma voluntária desta pesquisa e estavam disponíveis nos horários pertinentes a ação.

Dentre os critérios de inclusão, foram incluídos neste estudo todos os colaboradores devidamente contratados pela empresa que atuam nos turnos diurno e noturno em setores administrativos, apoio logístico e distribuição. Foram excluídos da pesquisa os colaboradores que atuam em rotas externas e que nos momentos das ações não estavam na empresa em questão. Após a assinatura do TCLE os dados foram coletados nas dependências da empresa adaptada para esse fim respeitando-se o sigilo e a discricão profissional. Esta pesquisa levou em consideração os aspectos éticos, respeitando o sigilo de dados pessoais dos colaboradores.

A coleta de dados se deu de junho a outubro de 2023, foram levantadas questões relacionadas a hábitos de vida, histórico patológico pregresso, estado de saúde atual, uso de medicamentos, sedentarismo, alimentação e questões relacionadas a comportamento.

Para condução prática dessa ação foram usados como materiais específicos: balança, esfigmomanômetro, estetoscópio,

oxímetro de pulso, álcool 70%, algodão, glicômetro, macro modelo odontológico e impressos (fichas).

Os dados foram tabulados e analisados no Software Excel 2016 sendo aplicada estatística inferencial descritiva para a descrição dos resultados.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Foram desenvolvidas ações como: palestra sobre alimentação saudável – enfermagem, palestra sobre stress ocupacional – psicologia, palestra sobre prevenção de acidentes de trabalho- engenharia civil, palestra sobre auto medicação – farmácia, verificação de sinais vitais e preenchimento das fichas de anamnese dos colaboradores- enfermagem, massagem relaxante- estética e palestra sobre - ambiente de trabalho seguro Gestão recursos humanos.

Os dados foram tabulados e analisados no Software Excel 2016 sendo aplicada estatística inferencial descritiva para a descrição dos resultados.

A coordenação e os acadêmicos do curso de graduação em Enfermagem juntamente com os alunos do curso técnico em enfermagem estiveram presentes em todas as fases desta ação em saúde ocupacional, realizando anamnese, mensuração de sinais vitais, medidas antropométricas, glicemia capilar, anotações de enfermagem e orientações em saúde.

Ao realizar anamnese e coleta de dados sobre o histórico de vida dos colaboradores obteve-se os seguintes resultados: (15,3%) relataram realizar algum tipo de exercício físico e (84,6%) não realizam nenhum tipo de exercício físico. Sobre hábitos de vida (50%) declararam

consumir álcool esporadicamente e (14%) fazem uso de cigarro.

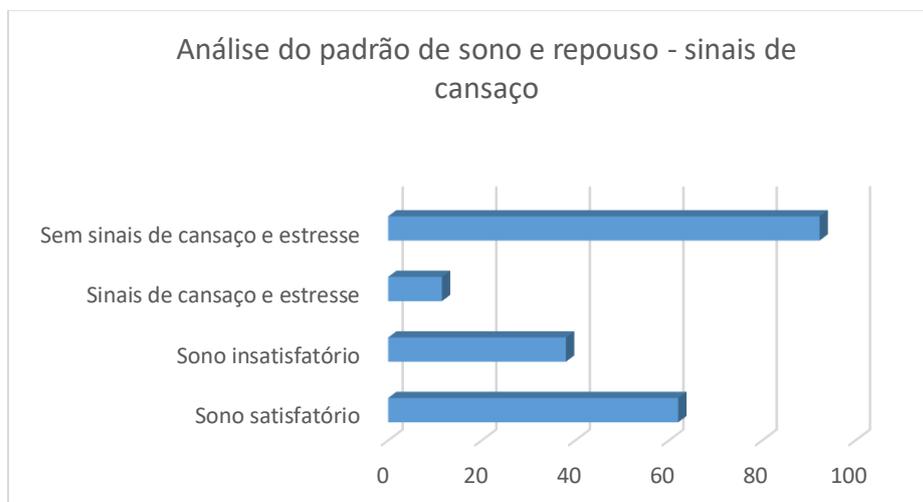
Sabe-se que grande parte do tempo da vida das pessoas encontra-se dentro do ambiente de trabalho. Sendo assim, atentar para a qualidade de vida do capital humano das empresas é fundamental e torna-se imprescindível (GUIRADO, et al. 2020).

Estudos evidenciam que indivíduos que não atendem às recomendações de atividade física estão sujeitos a declínios nas capacidades funcionais laborais, prejudicando a realização de tarefas do dia a dia e implicando na qualidade de vida (PASA, 2017).

Os acadêmicos desenvolveram tal levantamento sobre hábitos de vida com ênfase em atividades físicas, consumo de álcool e uso de cigarro para posterior planejamento de ações voltadas a esta temática em caráter de orientação em saúde.

A coordenação e os acadêmicos do curso de Psicologia da FAI contribuíram nesta ação ministrando uma palestra sobre Stresse Ocupacional e ansiedade. Durante a coleta de dados constatou-se que dos 19 colaboradores avaliados (62%) alegaram ter sono e repouso satisfatórios e (38%) disseram ter sono insatisfatório. Os colaboradores incluídos na pesquisa relataram se tem algum sinal ligado a cansaço ou estresse ocupacional (11,5%) alegam ter sinal de cansaço ou estresse ocupacional e (92,3%) relatam não ter cansaço ou estresse no ambiente de trabalho (Gráfico – 1). Os profissionais que tiveram estresse identificados foram encaminhados ao atendimento em psicologia na clínica escola da FAI.

**GRÁFICO 1** – Representação gráfica dos resultados da pesquisa com relação aos padrões de sono/repouso e sinais de cansaço/ estresse.



O estresse ocupacional é uma reação do organismo de se manifestar às diferentes

situações que lhe são postas diariamente, resultante de relações entre demanda

psicológica e controle, associado ao processo laboral. Estudos recentes constataram que colaboradores terceirizados sofrem maiores impactos na saúde mental, tais como estresse, as doenças relacionadas ao trabalho, e os riscos de acidentes (CAVALCANTE, et al. 2019).

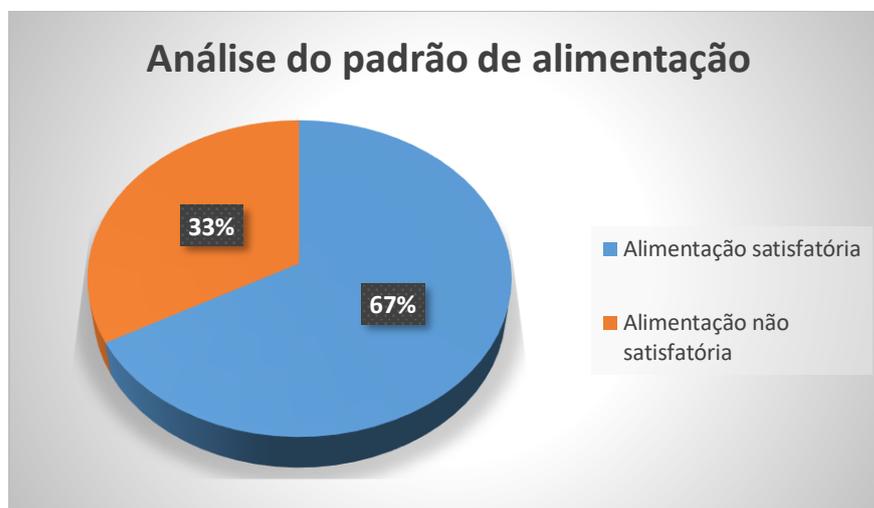
A eficiência do trabalho dos colaboradores pode ser diretamente afetada pelo estresse ocupacional e cansaço, tendo como causas fundamentais: a exaustão de tal forma que o mesmo possa desenvolver comorbidades trazendo grande impacto no sentido físico, psíquico e psicossocial para o colaborador dentro da empresa (DAVID, et al. 2019).

Pode-se afirmar que esta exposição diária a diversos fatores estressores, pode desencadear reações no indivíduo e podem

contribuir para o desenvolvimento de patologias. A participação do curso de graduação em Psicologia foi essencial no sentido da promoção de educação em saúde através de palestras sobre essa temática.

Com relação aos hábitos alimentares, no geral a maioria dos colaboradores avaliados alegam manter uma alimentação satisfatória e de certa forma balanceada, sem restrições alimentares. Dos 52 colaboradores avaliados (67%) informaram realizar quatro refeições ao longo do dia e julgaram ter uma alimentação diversificada e satisfatória (33%) dos colaboradores alegaram não ter uma alimentação tão balanceada ou mesmo realiza quatro refeições ao dia por falta de tempo (Gráfico 2).

**GRÁFICO 2** – Representação gráfica dos resultados da pesquisa com relação a hábitos de vida com ênfase no sedentarismo.



Cabe destacar que o ambiente de trabalho influencia os hábitos de uma comunidade, e que a qualidade de vida é relacionada às mudanças de costumes, intervenção, política e atitudes que contribuam para melhorias na saúde da população (GODOY E ADAMI, 2019).

Em estudo de larga escala realizado com homens japoneses, encontrou-se que a chance de acometimentos de saúde como por exemplo a dor lombar é maior em indivíduos com excesso de peso quando comparados àqueles que têm resultados desejáveis no IMC (Índice de Massa Corporal), destacando a necessidade do

controle do IMC tanto para prevenção quanto tratamento de determinadas doenças de cunho ocupacional (HASHIMOTO et al, 2018).

Estudos mostram que a obesidade pode influenciar no surgimento da depressão, devido a não aceitação da imagem corporal, gerando insatisfação em vários níveis (PENG et al, 2018).

Com relação a avaliação de saúde física dos colaboradores desta empresa constatou-se que (17,3%) dos colaboradores estão com peso corporal

Hipertensão arterial (HA) é uma doença crônica definida por níveis pressóricos maiores ou iguais a 140/90 mmHg, representando um dos fatores de risco para diversas doenças cardiovasculares. Por outro lado, sabe-se que a atividade física insuficiente ou até mesmo ausente é tida como um risco modificável nesse agravo (BRASIL, 2017).

Cabe destacar que a hipertensão arterial está diretamente relacionada a 54% das doenças isquêmicas do coração e dos acidentes vasculares encefálicos no Brasil, tendo o estresse ocupacional como um dos fatores relacionados (SOUZA et al. 2019).

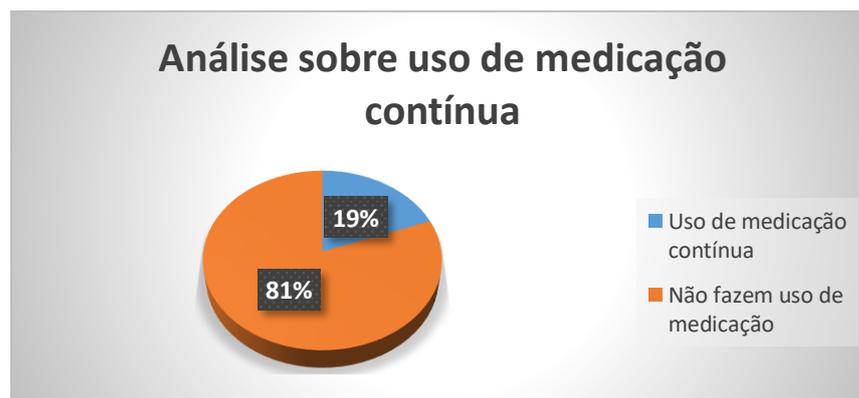
Além do levantamento de dados foi possível desenvolver um trabalho de caráter esclarecedor sobre parâmetros de normalidade dos sinais vitais e glicemia

acima de 100 kg, (80,7%) apresentam sinais vitais (Pressão arterial/ Pulso/ Temperatura/ Respiração/ Saturação de oxigênio) dentro dos parâmetros da normalidade, (3,8%) são diagnosticados hipertensos, (11,5%) dos avaliados tiveram níveis pressóricos elevados durante as avaliações e (38,4%) obtiveram valores de glicemia capilar acima de 100 mg/dl. Ainda nessa vertente, constatou-se que (23%) dos colaboradores fazem uso contínuo de medicamentos diversos.

capilar. Na ocasião o curso de Enfermagem (nível técnico e superior) realizou mensuração destes parâmetros e orientações sobre os respectivos valores e patologias relacionadas aos colaboradores desta empresa.

A coordenação do curso de Farmácia juntamente com seus acadêmicos contribuíram nesta ação com orientações acerca do uso indiscriminado de medicamentos e levantamento de dados o assunto. Sendo assim, foi possível constatar que (19%) dos colaboradores fazem uso de contínuo de alguma medicação. Dentre as medicações mais citadas estão: captopril, losartana e metformina. (81%) dos colaboradores alegaram não fazer uso de nenhuma medicação a não ser quando há necessidade (Gráfico -3).

**GRÁFICO 3** – Representação gráfica dos resultados da pesquisa com relação ao uso de medicação contínua.



É comum que pessoas recorrendo à prática da automedicação a qual é tida como uso de medicamentos isentos de prescrição sem nenhuma orientação feita por um farmacêutico, ou a utilização de medicamentos que deveriam ser vendidos sob prescrição médica, mas que são vendidos de maneira inadequada (HOFFMANN, et al. 2017).

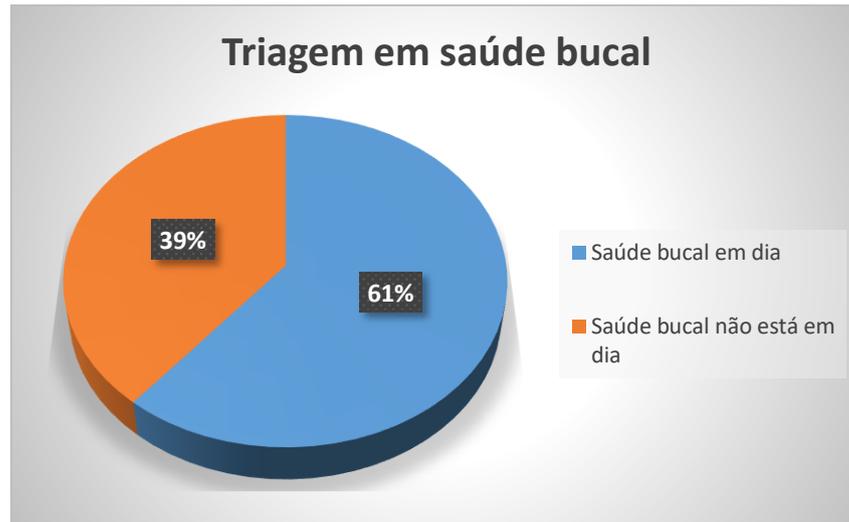
Estudos recentes apontam que a automedicação é um hábito social e não apenas farmacológico pelo fato de se manifestar a partir de comportamentos dos indivíduos de determinados grupos sociais (SOUZA, et al. 2021).

O profissional farmacêutico desempenha um papel importante na oferta de medicação para evitar o uso irracional das mesmas, sendo assim a assistência prestada nesta ação pelo curso de graduação em

Farmácia foi de grande valia em caráter de avaliação e orientação dos colaboradores.

A coordenação do curso de Odontologia juntamente com seus acadêmicos realizaram uma ação de educação em saúde bucal com palestra sobre Higiene bucal e posteriormente realizaram atendimentos de triagem e orientações individuais aos colaboradores sobre cuidados específicos em saúde bucal. No atendimento em saúde bucal foram avaliados 25 colaboradores e foi possível constatar que (61%) destes estão com a saúde bucal em dia e (39%) necessita de algum atendimento em saúde bucal (Gráfico – 4). Todos os casos identificados com a necessidade de prosseguimento de tratamento foram encaminhados para clínica escola da FAI.

**GRÁFICO 4** – Representação gráfica dos resultados da pesquisa de Triagem em saúde bucal.



Estudos revelam que a relação entre saúde bucal e saúde ocupacional é um tema relevante, atual e necessário tendo como prioridade a análise contextual das condições de trabalho, sua relação com a saúde do colaborador e a implantação de medidas de intervenção. Percebe-se neste contexto a necessidade de meios que assegurem proteção odontológica do colaborador, sendo a Odontologia do Trabalho uma área que inclui entre suas atividades a realização de identificação epidemiológica, levantamentos e prevenção das doenças bucais (LAMOGLIA, et al. 2019).

## CONCLUSÃO

No presente estudo, verificou-se que a maioria dos colaboradores da faculdade de Iporá estão com a saúde física dentro dos parâmetros da normalidade. Por se tratar de estudo transversal, realizado em população específica de colaboradores de uma determinada empresa, percebe-se uma determinada constância nos resultados.

É importante propor mudanças no ambiente laboral direcionando a reflexão para as formas de integração em saúde e a

Em suma, problemas de saúde bucal podem ser causados por fatores ocupacionais, e esse conhecimento necessita de ampla disseminação e incorporação no âmbito das práticas e dos modelos de atenção à saúde bucal dentro das empresas. A ação realizada pelo curso de graduação em Odontologia da FAI fez com que os colaboradores da empresa tivessem acesso a triagem odontológica, orientações e encaminhamentos a clínica escola para posterior tratamento.

necessidade que se impõe aos gestores das empresas de planejar suas ações de forma articulada com os colaboradores, a partir da análise da situação da saúde ocupacional na empresa.

Contudo, apesar dos resultados encontrados nesse estudo serem em sua maioria satisfatórios, é preciso enfatizar a importância de ações integradas no âmbito da saúde ocupacional, o que traz grandes benefícios não só para as empresas, como também aos colaboradores em questão.

Ressalta-se também a importância da integração entre a comunidade acadêmica e o setor empresarial, pois o ambiente educacional é capaz de

potencializar ações de promoção e prevenção na saúde do colaborador através de condutas específicas e de certa forma integradas.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Vigitel Brasil 2016. Brasília;2017.

CAVALCANTE, L. J. PINTO, A. G. A. JÚNIOR, B. E. F. MOREIRA, C.R. M. LOPES, V. S. M. Estresse ocupacional dos funcionários de uma universidade pública. *Enferm. Foco* 2019; 10 (4): 108-115.

DAVID, L. L. SOARES, M. MOLINA, D. CUNHA, S. L. T. CUBO, P. C. R. Estresse ocupacional e fatores associados. *Educação, Ciência e Tecnologia*, 11 a 14 de novembro, Santa Fé do Sul (SP), v.10, n.10, 2019. ISSN: 2318-745X.

GUIRADO, P. M. G. OLIVEIRA, E. SILVA, P. M. MOREIRA, B. F. A. FERREIRA, V. F. Composição da ginástica laboral e ergonomia: uma combinação saudável para as empresas. *International Journal of Health Management Review*, v. 6, n. 1, 2020.

GODOY, A. R.; ADAMI, F. S. Estado nutricional e qualidade de vida em adultos e idosos com depressão. *Rev Bras Promoç Saúde*. Vol. 32. 2019.7354.

GURGEL, H. N. Fatores de influência sobre escolhas alimentares de trabalhadores da indústria de alimentos e bebidas do RN. 2019. TCCGraduação em Nutrição Departamento de Nutrição,

Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal. 2019.

HASHIMOTO, Y.; MATSUDAIRA, K.; SAWADA, S. S.; GANDO, Y.; KAWAKAMI, R.; SLOAN, R. A.; KINUGAWA, C.; OKAMOTO, T.; TSUKAMOTO, K.; MIYACHI, M.; NAITO, H. Association between objectively measured physical activity and body mass index with low back pain: a large-scale cross-sectional study of Japanese men. *BMC Public Health*. Vol. 18. Num. 1. 2018. p. 341.

HOFFMANN, A. M. M., PEREIRA, T. G. D., BATISTA, I.A.P.et al. Automedicação entre acadêmicos de Enfermagem. *Revista Eletrônica AcervoSaúde*,v.Esp.,n.9,p.S841S848,2017. [https://www.acervosaude.com.br/doc/REA\\_S71.pdf](https://www.acervosaude.com.br/doc/REA_S71.pdf)>.ISSN 2178-2091.

LAMOGLIA, R. MARCONCINI, L. A. JUNIOR, S. F. M, FADEL, B. C. Educação e saúde bucal do trabalhador: uma iniciativa extensionista. *Rev. Ciênc. Ext.* v.15, n.4, p.153-164, 2019.

PENG, T.; PÉREZ, A.; PETTEE, G. K. The association among overweight, obesity, and low back pain in U.S. adults: a Cross-Sectional Study of the 2015 National Health Interview Survey. *J Manipulative Physiol Ther*. Vol. 41. Num. 4. 2018.p. 294-303

PIMENTA E. A. F; ALVES L. F;  
OLIVEIRA P. L. F; NETO M. N. R;  
COELHO M.

N. G; FREITAS N.S. Qualidade de vida e excesso de peso em trabalhadores em turnos alternantes. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional ISSN: 2317-6369 (online) <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000002417>. Rev Bras Saude Ocup 2019;44:e2.

SOUZA, V. D. CHRISTINELLI, H. C. B.; COSTA, M. A. R.; TESTON, E. F.; SPIGOLON, D. N.; BENEDETTI, G. M. S.; SOUZA, V. S. Fatores associados ao estresse ocupacional entre

trabalhadores de uma instituição ensino de superior. Revista Uningá. Vol. 56. Num. 2. 2019. p. 134-142.

SOUZA, I. R., SOUZA, J. R., MESQUITA, Y. L., DE ALMEIDA, A. C. G., & BRITO, M. A. M. A propaganda de medicamentos no Brasil e a prática de automedicação: Uma Revisão Bibliográfica. Brazilian Journal of Health Review,4(3), 10921-10936. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n3-103>. (2021).

.