

TELECOMUNICAÇÕES

LÍNGUA PORTUGUESA APLICADA



TELECOMUNICAÇÕES

LÍNGUA PORTUGUESA APLICADA



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	04
BOAS VINDAS	05
INFORMAÇÕES INTRODUTÓRIAS	06
Organização curricular	06
Sistema de tutoria	06
Sistema de avaliação	06
VOCÊ E OS ESTUDOS À DISTÂNCIA	07
Organizando os estudos	07
Conhecendo o ambiente virtual de aprendizagem	08
DESENVOLVIMENTO AO AUTOCONHECIMENTO	09
O desenvolvimento do autoconhecimento como estrutura básica para a aprendizagem organizacional	09
INTRODUÇÃO	10
AUTOCONHECIMENTO E O MODELO DE PETER SENGE	12
A REFLEXÃO E A APRENDIZAGEM VIVENCIAL	19
COMO PRODUZIR A MOTIVAÇÃO	21
Os traços da imagem positiva para desenvolver as forças dos indivíduos e das organizações	21
COMUNICAÇÃO EFICAZ	23
Os processos de comunicação; Barreiras à comunicação; Técnicas para melhorar a comunicação interpessoal	23
Quatro tipos de comunicação	25
DIMENSÕES E FUNÇÕES DA COMUNICAÇÃO NÃO VERBAL	27
A imagem pessoal; A linguagem corporal; A voz	27
A COMUNICAÇÃO INTERNA NA EMPRESA	28
Tipos de comunicação na empresa	28
Alguns principais objetivos da comunicação interna	30
Etapas para a realização de um plano de comunicação interna ..	31
Departamentos de comunicação interna e suas funções	31
A política na comunicação interna	32
A comunicação interna e o poder	32
As diferentes concepções de comunicação interna	34
Os suportes de comunicação interna e a importância das novas tecnologias	35
CONCLUSÃO	37
TEXTUALIDADE	38

APRESENTAÇÃO

A **Escola Técnica Nossa Senhora Aparecida** com o intuito de se tornar referência em ensino técnico no Brasil, lança cursos técnicos em diversos eixos, de forma a atender uma demanda regional e estadual.

Por meio de um trabalho diferenciado o estudante é instigado ao seu autodesenvolvimento, aliando a pesquisa e a prática.

Essa competência e boa formação são os requisitos necessários para quem deseja estar preparado para enfrentar os desafios do mercado profissional. A escolha de um curso que aproxime teoria e prática e permita a realização de experiências contribui de maneira decisiva para a formação de um profissional comprometido com a qualidade e a inovação.

Ciente dessa importância a escola técnica Nossa Senhora Aparecida reuniu profissionais especialistas das áreas fins dos cursos propostos para fornecer cursos técnicos de qualidade para a comunidade da região.

Como escola de desenvolvimento tecnológico, na área de educação, através de um trabalho sério, realizado nos últimos anos no campo da educação básica, fortalece e amplia o seu programa de cursos, instituindo, em Goiás cursos técnicos de educação profissional.

Os cursos da Escola Técnica Nossa Senhora Aparecida são oferecidos na modalidade semipresencial, utilizando-se da plataforma Moodle ou Material Apostilado, mediado por professores formadores/tutores renomados. Além dos momentos presenciais, serão oferecidos no ambiente virtual: fórum de apresentação, fórum de notícias, slide com conteúdos pertinentes ao curso em questão, links de reportagens direcionadas, sistematização da aprendizagem.

BOAS VINDAS

Bem vindo à Escola Técnica Nossa Senhora Aparecida!

Prezado (a) Cursista,

Que bom tê-lo (a) conosco!

Ao ter escolhido estudar na modalidade à distância, por meio de um ambiente virtual de aprendizagem, você optou por uma forma de aprender que requer habilidades e competências específicas por parte dos professores e estudantes. Em nossos cursos à distância, é você quem organiza a forma e o tempo de seus estudos, ou seja, é você o agente da sua aprendizagem. Estudar e aprender a distância exigirá disciplina.

Recomendamos que antes de acessar o espaço virtual de aprendizagem, faça uma leitura cuidadosa de todas as orientações para realização das atividades.

É importante que, ao iniciar o curso, você tenha uma compreensão clara de como será estruturada sua aprendizagem.

Uma orientação importante é que você crie uma conta de e-mail específica para receber informações do curso, seus exercícios corrigidos, comunicados e avisos. É de responsabilidade do estudante verificar também sua caixa de spam-lixo para ter acesso a todas as informações enviadas.

Desejamos um ótimo curso.

INFORMAÇÕES INTRODUTÓRIAS

ORGANIZAÇÃO CURRICULAR

Cada curso possui matriz curricular própria dividida em módulos de ensino semanais. O cronograma e planejamento de cada curso são modulados conforme as disposições dos professores e as atualizações dos conteúdos.

Os cursos têm apostilas de conteúdo para cada componente curricular, elaboradas por profissionais de referência em Goiás.

Os certificados serão emitidos pela Escola Nossa Senhora Aparecida até 90 dias após o término do curso, tendo em vista o trabalho de fechamento das notas e avaliação do curso.

SISTEMA DE TUTORIA

O tutor será o profissional que estará mais próximo de você durante o período do curso, passando todos os comunicados e avisos, cobrando a entrega das atividades.

Conte com o tutor da sua turma para tirar suas dúvidas sejam elas do ambiente virtual, conteúdo do curso ou dúvida e questionamentos sobre os exercícios.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO

A avaliação será obtida através da participação e da avaliação do nível de conhecimento que o estudante demonstrar em chats, fóruns e exercícios.

Ao término do curso será informado para os estudantes de forma individualizada sobre sua aprovação e desempenho no curso.

VOCÊ E OS ESTUDOS À DISTÂNCIA

ORGANIZANDO OS ESTUDOS

O estudo por meio de um ambiente virtual de aprendizagem não é mais difícil e nem mais fácil do que num ambiente presencial. É apenas diferente. O estudo à distância exige muita disciplina. As orientações a seguir irão auxiliá-lo a criar hábitos de estudo.

- Elabore um horário semanal, considerando a carga horária do curso. Nesse plano, você deve prever o tempo a ser dedicado:
 - à leitura do conteúdo das aulas, incluindo seus links para leituras complementares, sites externos, glossário e referências bibliográficas;
 - à realização das atividades ao final de cada semana;
 - à participação nos chats;
 - à participação nos fóruns de discussão;
 - ao processo de interação com o professor e/ou com o tutor;
 - ao processo de interação com seus colegas de curso, por mensagem ou por chat.

Uma vez iniciados os seus estudos, faça o possível para manter um ritmo constante, procurando seguir o plano previamente elaborado. Na educação à distância, é você, que deve gerenciar o seu processo de aprendizagem.

Procure manter uma comunicação constante com seu tutor, com o intuito de tirar dúvidas sobre o conteúdo e/ou curso e trocar informações, experiências e outras questões pertinentes.

Explore ao máximo as ferramentas de comunicação disponíveis (mensageiro, fórum de discussão, chat).

É imprescindível sua participação nas atividades presenciais obrigatórias (aulas), elas são parte obrigatória para finalização do curso.

CONHECENDO O AMBIENTE VIRTUAL DE APRENDIZAGEM

No ambiente virtual de aprendizagem também necessitamos de uma organização para que ocorram os processos de ensino, de aprendizagem e principalmente a interação entre professor/tutor e estudantes.

O ambiente virtual de aprendizagem da Escola Nossa Senhora Aparecida é o Moodle.

Em sua sala de aula, você encontrará espaços de comunicação e interação: quadro de notícias, atividades recentes, informações sobre o professor e sobre seus colegas de turma, calendário, recurso para o envio da sistematização ao seu tutor e ferramentas de comunicação.

Sucesso no seu Curso!

DESENVOLVIMENTO DO AUTOCONHECIMENTO

O DESENVOLVIMENTO DO AUTOCONHECIMENTO COMO ESTRUTURA BÁSICA PARA A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

em Aprendizagem Organizacional

Claudia Bitencourt
Claudio Gonçalo
ANPAD 1999

Resumo

No contexto de mudança vivenciado pelas empresas, a aprendizagem organizacional vem se destacando como um meio consistente de apropriação de conhecimentos e de melhoria contínua que agrega valor às tarefas e aos processos de trabalho.

Contudo, existem dificuldades básicas na construção e na disseminação desses conhecimentos que precisam ser trabalhadas para que as organizações possam usufruir dos benefícios da aprendizagem e buscarem ser cada vez mais competitivas.

O presente trabalho trata da questão do autoconhecimento (domínio pessoal) como uma estrutura básica que contribui para o desenvolvimento da aprendizagem organizacional tendo em vista a necessidade da construção de estratégias e de práticas condizentes com a realidade individual de cada empresa. O trabalho relata, ainda, a experiência de uma turma de pós-graduação em Administração de Recursos Humanos que busca analisar o modelo de Senge (1990) a partir de um diagnóstico em 20 empresas gaúchas na tentativa de exercitar as Cinco Disciplinas.

INTRODUÇÃO

O processo vivenciado pelas organizações em termos de mudanças para a competitividade caracteriza-se, cada vez mais, por mudanças rápidas e profundas onde a participação efetiva das pessoas vem se tornando chave na construção de ações e práticas que sejam mais condizentes com a nova realidade organizacional desejada.

Este fato pode ser atribuído, entre outras razões, à necessidade que as organizações enfrentam em oferecerem respostas mais rápidas e que abrangem questões complexas na busca de uma maior efetividade. Neste sentido, pesquisas recentes revelam que uma das maiores dificuldades enfrentadas pelas organizações que buscam mudanças internas orientadas para uma maior competitividade, refere-se às resistências relacionadas não aos aspectos técnicos mas a questões que remetem aspectos atitudinais e relacionamento no ambiente de trabalho (Lustaman e Triches, 1996; Roesch, 1994; Ruas In Neffa, 1992; Caetano e Hernández, In Neffa, 1992). Ou seja, o desenvolvimento das técnicas e operações exigidas pelas novas formas de gerenciamento (Qualidade Total, Reengenharia, Just-in-Time etc) são mais facilmente desenvolvidos que as questões relacionadas a novas atitudes e posturas das pessoas na organização frente a esse processo (Swieringa e Wierdsma, 1992).

Apesar da mudança de atitude ser um pressuposto básico que as organizações e as pessoas devem buscar desenvolver e que é desejável em um ambiente de mudança independente do programa ou “modelo” gerencial adotado, a consciência para essa necessidade é um processo interno ao indivíduo que deve buscar conhecer seus próprios limites, necessidades, formas de contribuição em relação ao processo de mudança individual (atitude) e organizacional (atividades desenvolvidas pelas empresas). Portanto, trata-se de um processo de descobrimento, de questionamento, de reflexão onde o auto-conhecimento torna-se ponto central para essa análise.

Destaca-se que a mudança referida é mais profunda e não transitória que àquelas relacionadas a novas técnicas ou operacionalização de ferramentas, ou aos “modismos”. Sendo assim, torna-se necessário refletir sobre a necessidade de uma nova visão do próprio papel que as pessoas representam na organização e a consciência que deve surgir do próprio indivíduo. Dessa forma, as pessoas estarão mais conscientes sobre a sua contribuição no processo de mudança organizacional, estarão mais abertas à aprendizagem e terão condições de gerar melhores resultados nas suas atividades e processos da organização.

O objetivo deste trabalho é analisar a aplicação das cinco disciplinas de Peter Senge (1990) em empresas gaúchas buscando o esclarecimento do seu modelo teórico, a partir de um diagnóstico que identifique como os funcionários percebem o seu trabalho frente a estes conceitos. A intenção da pesquisa é de facilitar a compreensão de um “modelo” abstrato a partir de concepções individuais de sua aplicação nas práticas das organizações, assim como permitir levantar questionamentos e reflexões a respeito do assunto, não pretendendo apresentar um caráter conclusivo.

O presente artigo encontra-se estruturado da seguinte forma: a primeira seção apresenta a abordagem de Peter Senge (A Quinta Disciplina) no intuito de aprofundar questões relacionadas ao domínio pessoal (disciplina ligada ao auto-conhecimento); a segunda parte destaca a importância da reflexão e da aprendizagem vivencial nas práticas organizacionais; a terceira, refere-se a metodologia aplicada; a quarta, aos resultados obtidos na pesquisa de campo; e a quinta, dedica-se às conclusões desse trabalho.

AUTOCONHECIMENTO E O MODELO DE PETER SENGE

Para o desenvolvimento dessa seção busca-se apresentar uma síntese do modelo proposto por Senge (1990) e destacar a disciplina - domínio pessoal - como base para a mudança de atitude.

Domínio Pessoal

É o conhecimento de si mesmo. Vai além da competência e das habilidades, embora baseie-se nelas. Significa encarar a vida como um trabalho criativo, vivê-la da perspectiva criativa, e não reativa. Implica o esclarecimento contínuo do que é importante para nós (auto-conhecimento), em aprender a ver a realidade atual com mais clareza, em promover a aprendizagem generativa[1]. Nesse contexto “aprender” não significa adquirir mais informações, mas sim expandir a capacidade de produzir os resultados que realmente se quer. É a aprendizagem generativa para a vida inteira. Conforme Senge (1990, p.16),

“pelo domínio pessoal aprendemos a esclarecer e aprofundar continuamente nosso objetivo pessoal, a concentrar nossas energias, a desenvolver a paciência, e a ver a realidade de maneira objetiva”.

O auto-conhecimento, entretanto não é tão evidente. “Muitas vezes não temos consciência de nossos modelos mentais[2] ou das influências que eles exercem sobre nosso comportamento” (Senge, 1990, p.17).

Modelos Mentais

Conforme o conceito anterior, trata-se de idéias profundas arraigadas, generalizações ou mesmo imagens que influenciam o modo de encarar o mundo e as atitudes que muitas vezes são inconscientes. Senge (1990, p.164) salienta que “por definição, todos os modelos são simplificações”. Grande parte das interpretações das

peessoas são mais resultados de suas maneiras de verem as coisas que já estão consolidadas. A mente trabalha com tal velocidade que é capaz de confundir o que se vê, com as imagens já formadas anteriormente com base naquilo que se pensa das coisas. Salta-se dos dados - “Ele está falando alto” - para a abstração - “Ele é insensível”. E passa-se a tratar a abstração como um dado real. Por isso é difícil perceber os modelos mentais: eles não aparecem a não ser como os pressupostos para a interpretação dos fatos, pessoas e relações. Por traz de toda a estratégia existe um modelo mental (Senge, 1993, In Ray e Rinzzner, 1993).

O modelo mental de uma organização de aprendizagem deve “ser revestido de sentimentos de energia, motivação, responsabilidade pessoal, alegria, integração, partilhas e crescimento pessoal e organizacional” (Marquardt, 1996, p.65). Estas características apesar de serem perseguidas pelas empresas, nem sempre são realidade exigindo transformação das imagens arraigadas à cultura organizacional. A mudança no modelo mental deve ser trabalhada através de treinamento, comunicação gerencial e práticas contínuas incentivadas pela postura de entusiasmo e aprendizagem. Neste sentido, pequenas conquistas aos poucos contribuem para a construção de grandes resultados. Segundo Senge (1990, p.18), “o trabalho com modelos mentais começa por virar o espelho para dentro, aprendendo a desenterrar nossas imagens interiores do mundo, trazê-las à superfície e expô-las a um meticuloso exame. Inclui também a capacidade de desenvolver conversas instrutivas, nas quais as pessoas expõem suas idéias com clareza e as deixam abertas à influência dos seus interlocutores”.

Portanto, o auto-conhecimento é um caminho para identificar e mudar modelos mentais não condizentes com as ações desejadas (indivíduo e organização).

Objetivo Compartilhado

“É difícil lembrar de uma organização que tenha se mantido numa posição de grandeza sem objetivos, valores e compromissos que

sejam compartilhados em conjunto pelos membros da organização interna” (Senge, 1990, p.18). Quando os objetivos são claros e as pessoas estão comprometidas, existe a legitimação e real busca da realização dessas intenções que passam a ser compartilhadas pelos integrantes da organização. Trata-se de construir um objetivo comum que promove os interesses pessoais e organizacionais simultaneamente. Fleury e Fleury (1995, p.21) acreditam que “quando um objetivo é percebido como concreto e legítimo, as pessoas dedicam-se a aprender não como uma obrigação, mas por vontade própria, construindo visões partilhadas”.

Senge (1990, p.190) ressalta que os objetivos comuns nascem sempre de objetivos pessoais, o que lhes dá energia e gera engajamento. “Um objetivo compartilhado, ou comum, não é uma idéia, mas uma força inculcada no coração das pessoas, uma força de poder impressionante”. Mais uma vez, destaca-se a importância do auto-conhecimento para a construção de objetivos comuns.

A técnica de criar um objetivo comum, conforme Senge (1990) consiste em buscar “imagens do futuro” que promovam um engajamento verdadeiro ao invés de simples anuência. A criação desse objetivo é fundamental para as organizações de aprendizagem tendo em vista proporcionar o foco e a energia para o aprendizado, ou seja a “expansão da habilidade de criar”. A partir desta construção fica-se mais propenso a expor idéias, abrir mão de imagens profundamente arraigadas e reconhecer deficiências pessoais e organizacionais, isto é, fica-se mais aberto à mudança e questionamento de modelos mentais, permitindo assim o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem através da equipe.

Aprendizagem em Equipe

Representa a união de pessoas em torno de um objetivo comum. A questão do grupo é fundamental para as organizações de aprendizagem. Conforme Senge (1990, p.19), “o fato é que a organização só terá capacidade de aprender se os grupos forem capazes de aprender”. Assim,

“aprendizado em grupo é o processo de alinhamento e desenvolvimento da capacidade de um grupo criar resultados que seus membros realmente desejam. Ele se desenvolve a partir da criação de um objetivo comum e também do domínio pessoal, pois equipes talentosas são formadas por indivíduos talentosos” (Senge, 1990, p.213).

Quando as equipes estão realmente aprendendo, além de produzirem resultados extraordinários em conjunto, seus integrantes também se desenvolvem com maior rapidez no sentido individual. Para tanto, a questão do feedback é fundamental tendo em vista ser a base da mudança dos modelos mentais. A percepção que as pessoas possuem de si mesmas não é necessariamente a que as pessoas que convivem com elas imaginam. Portanto o feedback é uma forma de conhecer melhor a si mesmo (domínio pessoal) a partir da contribuição e da convivência com outras pessoas. Este fato contribui para a construção de um indivíduo mais maduro e apto ao aprendizado, desde que se observe a questão fundamental da flexibilidade, ou seja, é necessário estar preparado para receber estas informações e saber como administrá-las.

Senge (1990) reforça a questão do feedback. O autor acredita que o aprendizado em grupo começa com o diálogo[3], ou seja, a capacidade de os membros de um grupo levarem idéias preconcebidas e participarem de um “raciocínio em grupo”, aprimorando a concepção inicial que tinham. Através do diálogo as pessoas aprendem a reconhecer os padrões de interação que prejudicam o aprendizado em grupo. Isto é, a partir de feedbacks as pessoas constroem idéias e modificam seus modelos mentais visando o domínio pessoal, crescimento individual, do grupo e, conseqüentemente da organização.

O trabalho em grupo proporciona, ainda, uma troca muito grande em termos de experiências. Este fato contribui para o desenvolvimento do indivíduo e do próprio grupo. Assim, as pessoas passam a enxergar a situação sob um prisma mais amplo e começam a desenvolver o pensamento sistêmico.

Raciocínio Sistêmico

É a capacidade de enxergar inter-relações e não apenas cadeias lineares de causa e efeito; distinguir complexidade de detalhes da complexidade dinâmica. Segundo Fleury e Fleury (1995, p.22),

“o pensamento sistêmico constitui um modelo conceitual, composto de conhecimentos e instrumentos, desenvolvidos ao longo dos últimos 50 anos, que visam melhorar o processo de aprendizagem como um todo, e apontar futuras direções para aperfeiçoamento”.

Senge (1990), ao referir-se sobre o raciocínio sistêmico, declara que todos os eventos estão interligados em um mesmo esquema. E, cada um deles influencia todos os outros “amarrados por fios invisíveis”. Ilustrando a situação, observa-se que o próprio raciocínio de Senge (1990) ao referir-se as Cinco Disciplinas é sistêmico.

Conforme Fleury e Fleury (1995, p. 22),

“o pensamento sistêmico constitui a quinta disciplina, integrando as demais, num conjunto coerente de teoria e prática, o que evita que cada uma seja vista de forma isolada, como modismos desenhados para provocar mudanças organizacionais”.

O domínio pessoal é importante para se desenvolver o raciocínio sistêmico tendo em vista a conscientização dos limites pessoais que interferem na percepção de escopos mais abrangentes do ambiente. No processo de identificação desses limites, além do auto-conhecimento é importante trabalhar-se a questão do feedback através da percepção que outras possuem de nós no intuito de questionar-se as auto imagens construídas pelo indivíduo. Nesse sentido, complementa-se a percepção da realidade a partir da percepção do indivíduo (auto-conhecimento) e do grupo. Desse forma, pode-se comparar a teoria assumida (percepção do indivíduo em relação as suas ações) e a teoria aplicada (percepção de outras pessoas), assunto esse desenvolvido na próxima seção.

Uma das constantes críticas ao modelo de Senge (1990) refere-se ao nível de abstração, ou seja, à dificuldade de compreensão e aplicação das Cinco Disciplinas. Contudo, destaca-se que as Disciplinas não são etapas de um processo de mudança organizacional ou um modelo que deva ser aplicado indiscriminadamente nas organizações. Trata-se de diretrizes básicas que exigem reflexão e necessitam ser construídas nas organizações a partir de suas realidades individuais. Um dos fatores fundamentais da mudança e que tem sido pouco utilizado é a reflexão e a consciência da realidade e necessidades organizacionais (assunto este desenvolvido na seção seguinte). Existe uma prática vigente em grande parte das organizações que buscam soluções prontas ou modelos ideais que possam solucionar os mais diversos problemas. As pessoas, na verdade, esperam soluções externas a problemas internos da organização. Para solucioná-los torna-se necessário uma reflexão mais profunda que parta de uma análise das necessidades internas (organização e indivíduo). Assim, acredita-se que nesse processo a participação do indivíduo é fundamental para a construção de práticas mais condizentes com a realidade organizacional. Destaca-se que a aprendizagem individual é o pressuposto básico para a organizacional, apesar dessa última não limitar-se a primeira.

Referindo-se a abordagem de Senge (1990), considera-se fundamental o desenvolvimento de organizações centradas no aprendizado a partir das Cinco Disciplinas: domínio pessoal, modelos mentais, aprendizagem em equipe, visão compartilhada e pensamento sistêmico. A prática dessas cinco disciplinas promovem um ciclo contínuo de aprendizado, que constitui a essência das organizações direcionadas ao processo generativo da aprendizagem e dispostas a construir um novo caminho de desenvolvimento.

Representam, na realidade, uma possibilidade objetiva de superação das deficiências nas formas tradicionais de gestão, a partir do momento em que procuram trazer para dentro dos espaços da organização uma visão mais abrangente e real que permita perceber relações e interligações, visão essa que pressupõe a superação das premissas hierárquicas.

Contudo, o desencadeamento desse processo de transformação dependerá, fundamentalmente, da conscientização e da escolha pessoal de cada organização. Torna-se necessário para as empresas, num primeiro momento, rever os seus modelos mentais e ampliar a sua percepção de mundo, buscando conscientizar-se da necessidade de desenvolver uma visão de complementaridade e de interdependência que é possível através do desenvolvimento do auto-conhecimento.

A REFLEXÃO E A APRENDIZAGEM VIVENCIAL

Senge et al (1997) consideram que a capacidade individual de aprender está diretamente relacionada com o exercício prático de cultivar um modo de pensar que torne claro a visão pessoal e a realidade atual. A visão pessoal cria um ambiente virtual onde as pessoas acreditam que podem mudar as suas vidas e as coloca frente a expectativas de alcançar resultados. A observação da realidade, que nos envolve com resultados tangíveis, intensifica a energia e o entusiasmo para a mudança; por outro lado, a existência de resultados diferentes dos vislumbrados pode gerar uma sensação de incompetência e falta de confiança. A diferença existente entre a visão pessoal e a realidade presente é chamada de “tensão criativa”. A observação da realidade, a reflexão sobre o que é real, é considerada como uma das tarefas mais difíceis para o exercício da aprendizagem individual. Conforme Senge et al (1997, p. 184):

“Praticar a maestria pessoal é como manter uma conversa dentro de nós mesmos. Uma voz dentro de nós sonha com o que queremos para o futuro. Uma outra lança um olhar (geralmente funesto) sobre o mundo à nossa volta. Uma terceira voz, muitas vezes bem escondida, está querendo dizer, “Escolhi o que eu quero e aceitei que o criarei.”

Segundo Kolb (1997), é surpreendente como os gerentes e suas organizações dedicam pouca atenção à capacidade de aprender a aprender. Há um fatalismo em relação à aprendizagem (ou a pessoa aprende, ou não aprende), em função da falta de um modelo de como os indivíduos e as organizações aprendem.

O Modelo de Aprendizagem Vivencial em Kolb (1997) apresenta dois objetivos: o de aprender sobre um determinado tema, e o de descobrir as próprias forças e fraquezas como aprendiz – aprender a aprender pela experiência. Kolb considera a aprendizagem como um ciclo quadrifásico onde as pessoas aprendem através da experiência concreta como “alicerces” para a tradução em conceitos, os quais

são usados como “guias” para a aplicação em novas experiências.

Segundo Kolb (1997) há duas dimensões básicas no processo de aprendizagem: a dimensão concreto/abstrato e a dimensão ativa/reflexiva, onde as pessoas exercitam a função de ator e observador. As pessoas possuem habilidades diferentes frente ao conflito entre ser ativo/reflexivo ou concreto/abstrato, e desenvolvem um estilo próprio de aprendizagem. Por exemplo, um matemático pode dar grande ênfase a conceitos abstratos, enquanto que um poeta pode dar maior valor a uma experiência concreta; um gerente pode se envolver mais com a aplicação ativa de idéias, enquanto que um biólogo pode desenvolver a aprendizagem muito mais através de sua capacidade de observação.

Fonte: <http://www.serprofessoruniversitario.pro.br/m%C3%B3dulos/aprendizagem-organizacional/o-desenvolvimento-do-auto-conhecimento-como-estrutura-b%C3%A1sica-par#.URWGaaVQRYU>

COMO PRODUZIR A MOTIVAÇÃO

OS TRAÇOS DA IMAGEM POSITIVA PARA DESENVOLVER AS FORÇAS DOS INDIVÍDUOS E DAS ORGANIZAÇÕES

Nas Organizações, a Motivação precisa ser encarada como forma de valorizar o funcionário, que deve se sentir parte integrante da empresa e não simplesmente um seguidor de regras.

É preciso motivar as pessoas, pois quando motivadas elas trabalham mais alegres e satisfeitas por estarem trabalhando para a empresa, e então a empresa tem um aumento em sua produtividade levando-a a obter um grande sucesso.

E para motivar pessoas, a primeira idéia que nos vem à mente é a de melhores salários, melhores salários também ajudam a motivar, mas nem sempre esse é o fator primordial, o que satisfaz e motiva os funcionários é o reconhecimento e recompensa quando se faz um bom trabalho; ter confiança dos chefes e colegas na empresa; trabalhar num lugar limpo, seguro e confortável; as perspectivas de crescimento na empresa; os benefícios que a empresa oferece como: saúde, educação, bônus salarial, brindes, lazer....

Todos esses Fatores Motivacionais levam os funcionários a trabalharem felizes, buscarem conhecimentos, ter idéias novas, a produtividade dentro das empresas aumentam, com isso as empresas obterão um grande sucesso.

A Motivação surge do interior das pessoas, ninguém pode motivar ninguém, o que se pode tentar de alguma forma, baseados em técnicas e sensibilidades adequadas, despertar a Motivação de dentro das pessoas, mas não adianta tentarmos motivar as pessoas se não se tem um Líder que desperte essa Motivação, que mostre que as pessoas fazem parte da empresa, que trate os funcionários como se fosse uma família, que saiba lidar com pessoas difíceis, que

seja simpático, alegre, que transmita segurança. Motivar pessoas não é fácil há uma dificuldade enorme, pois cada um tem pensamentos diferentes, idéias diferentes, gostos diferentes, então por isso devemos encontrar uma pessoa adequada para liderar, pois com pessoas Motivadas a empresa vai conseguir obter resultados positivos, a produtividade irá aumentar, e com isso levará a empresa a obter um grande sucesso.

Tentou-se transmitir com este artigo uma breve idéia sobre o que é a Motivação, como ela é despertada nas pessoas.

COMUNICAÇÃO EFICAZ

OS PROCESSOS DE COMUNICAÇÃO; BARREIRAS À COMUNICAÇÃO; TÉCNICAS PARA MELHORAR A COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL.

A importância e a vontade de ser líder

A maioria dos líderes que conhecemos são pessoas “normais” que apesar de exercerem a sua liderança de forma efectiva e em situações muitas vezes adversas não ficarão para a história.

Um líder deve funcionar como uma referência, como um exemplo a seguir; deve ser um farol e simultaneamente um catalizador, ajudando nomeadamente nos processos de mudança a tornar os liderados mais efectivos e eficazes e a si próprios mais experientes nessa missão altamente complexa e exigente que é liderar.

Um líder deve de facto ter uma visão e uma missão claramente definidas, de maneira a poder ajudar de forma decisiva a definir objectivos de carácter mais ou menos global e ser capaz de contribuir efectivamente para o delinear da estratégia a adoptar. A liderança deve ser por outro lado entusiasmante e promotora de empenhamento e motivação num contexto em que o trabalho de equipa deverá ser promovido e estimulado.

Por fim é pedido ao líder que desempenhe as suas competências em ambientes mutáveis e que exigem posturas flexíveis e de grande adaptação à mudança.

De acordo com Yukl (1989) a classificação dos comportamentos de liderança são:

Tomar decisões:

- Planear e organizar
- Resolver problemas

- Consultar as pessoas e convidá-las a participarem nas decisões
- Delegar responsabilidades

Influenciar as pessoas:

- Motivar, inspirar, apoiar
- Reconhecer (elogiar, apreciar esforços...)
- Recompensar

Construir relações:

- Apoiar (ajudar, ouvir...)
- Desenvolver as capacidades e carreira das pessoas
- Gerir conflitos e conseguir espírito de grupo
- Desenvolver rede de contactos, visando obter informações e apoios

Obter e disseminar informações:

- Informar (disseminar informações relevantes)
- Clarificar (comunicar com clareza as responsabilidades, objectivos, prazos, desempenho esperado, ...)
- Monitorar (reunir informações, avaliar o desempenho dos indivíduos e organização, analisar tendências, ...)

A comunicação é um processo pelo qual a informação é codificada e transmitida poun emissor a um receptor por meio de um canal ou médio prazo. O receptor descodificamensagem do remetente e dá um feedback. A comunicação é, portanto, um processo pelqual nós atribuímos e transmitir significado em uma tentativa de criar entendimentcompartilhado. Os meios de comunicação poderia ser auditivo, como falar, cantar e, povezes, o tom de voz e de meios não-verbais ou físicas, tais como a escrita, languagecorporal, toque e contacto visual. O processo de comunicação exige um vasto repertório de habilidades emprocessamento intrapessoal e interpessoal, ouvir, observar, falar, questionar, analisar eavaliar.

QUATRO TIPOS DE COMUNICAÇÃO

Os dois primeiros tipos de comunicação são a comunicação verbal e escrita. A comunicação verbal ou diálogo representa uma conversa recíproca entre duas partes. Formatos No entanto, tanto verbal e escrita de comunicação são dependentes da linguagem humana. As línguas humanas podem ser descritas como um sistema de símbolos e regras da gramática pelos parâmetros do que os símbolos são manipulados. A língua é aprendida na direita raça humana através da infância. A maioria das línguas humanas, usam padrões de som para os símbolos, que permitem a comunicação com os outros. Existem milhares de línguas humanas que compartilham certas propriedades. O terceiro tipo de comunicação é a comunicação não-verbal. Esta categoria de comunicação inclui a comunicação através do envio e recebimento de mensagens sem palavras, que são transmitidas através de expressões faciais, contacto visual, gestos, postura e linguagem corporal. Na verdade, a comunicação verbal também pode conter elementos não-verbais designado 'paralanguage' que compõem a qualidade de voz, entonação, stress, emoções e estilo de falar. Da mesma forma, elementos não-verbais desempenham um papel fundamental em textos escritos, bem como sob a forma de escrita e estilo do arranjo espacial das palavras. Juntos, esses três grupos formam a base da comunicação. Segundo a pesquisa, 55 por cento de comunicação é determinado pela linguagem corporal, 38 por cento com o tom da voz e 7 por cento do conteúdo ou a expressão utilizada no processo de comunicação. O quarto tipo de comunicação é a comunicação visual. Como o nome sugere, este tipo de comunicação é através de auxílios visuais. Este método de transmissão de ideias e informações está principalmente associada com duas imagens tridimensionais que incluem sinais, tipografia, desenho, design gráfico, ilustração, cores e recursos eletrônicos. Esta forma de comunicação com efeito visual enfatiza sobre o conceito de que uma mensagem visual com o texto tem um maior poder de informar, educar ou convencer uma pessoa. A forma mais comum de apresentar informações de forma visual, é através do vídeo e da televisão. Aqui, o foco está na apresentação de texto, imagens, diagramas e fotografias integrados em um monitor de computador.

Esta categoria de comunicação é amplamente utilizada por designers gráficos. Comunicação afecta os mínimos aspectos da vida. A categoria, mas poderia ser qualquer comunicação sobre o todo se esforça para um objectivo comum. No entanto, a percentagem exacta de influência pode ser diferente a partir de variáveis como o ouvinte e o falante. Para melhorar a competência de comunicação, deve ser motivado a alterar a actual forma de comunicar e estar aberto para aprender e desenvolver novas habilidades para que o resultado final é o aumento da auto-confiança e relacionamentos mais fortes que melhoram a vida profissional e pessoal, tanto de alguém.

DIMENSÕES E FUNÇÕES DA COMUNICAÇÃO NÃO VERBAL

A IMAGEM PESSOAL; A LINGUAGEM CORPORAL; A VOZ

A comunicação está na base da vida organizacional, mas o seu significado não pode ser separado da comunicação pessoal uma vez que, cada pessoa troca informações baseadas na sua cultura, formação escolar, experiências, necessidades, expectativas, crenças, valores, atitudes, saberes que traz consigo.

Na vida organizacional estão subjacentes sistemas, redes, fluxos comunicacionais que favorecem o processo de gestão e consequentemente os sistemas de planeamento, organização, controlo e liderança que aquele processo pressupõe e que por outro lado vai favorecer todo o processo de tomada de decisão e as interações que organizacionalmente ocorrem entre clientes internos e clientes externos (cf. Rego, 1999).

A comunicação é como uma dança que exige coordenação entre emissor e receptor. Pode ser bela sem que para isso o emissor e o receptor sejam iguais entre si no processo e no acto de comunicar. Na dança exige-se harmonia, na comunicação também e ela pode provir mesmo que os intervenientes tenham o seu próprio estilo, mas que se articulam bem no todo. A criatividade de cada bailarino, a capacidade de improviso, o conseguir pensar fora do quadrado podem ao invés de separar criar exactamente um efeito diferente e contrário ou seja de harmonia, coerência, etc. A capacidade de ajustamento na comunicação é tão ou mais importante que na dança. Esta é igualmente uma forma de expressão comunicacional. Tal como os bailarinos também cada um de nós comunica com tudo: verbal e não verbal, escrito. Os bailarinos da comunicam com todo o corpo, o olhar, os gestos, o dito e o não dito. Os comunicadores também, mesmo aqueles que dizem não saber ou não estar disponíveis para “esta dança” (cf. Cunha et al, 2003).

A COMUNICAÇÃO INTERNA NA EMPRESA

O envolvimento e a participação dos empregados é uma questão decisiva para o futuro de qualquer empresa, bem como também definir uma política de comunicação interna que é crucial para cooperar e motivar a relação entre os empregados. Cada vez mais as empresas precisam de um departamento que se ocupa exclusivamente sobre a comunicação interna no sentido de que todos os empregados disponham das informações adequadas para a realização das suas tarefas dentro da empresa e ainda aparece com mais força a preocupação das empresas debruçar nos sistemas organizados, ágil e fluido para uma boa comunicação entre a direcção e os empregados.

TIPOS DE COMUNICAÇÃO NA EMPRESA

É fundamental ter em conta que o universo da comunicação empresarial é imenso. A empresa representa um conjunto de diferentes tipos de comunicação e tendo como instrumento fundamental a gestão global.

Eis alguns tipos de comunicação dentro da empresa:

- Comunicação comercial - constituída pelo marketing e publicidade
- Comunicação financeira - pela gestão da informação e das relações que se estabelece com os seus públicos, sejam eles accionistas, bancos, imprensa financeira e analistas.
- Comunicação institucional - como expressão da legitimidade económica, social, política e cultural da empresa.
- Comunicação interna - a comunicação interna pode-se definir como o processo comunicativo pela qual se cria, desenvolve e evolui uma entidade empresa utilizando as meras acções que visam informar ao público interno, criando relações verticais nos dois sentidos (ascendentes e descendentes) e relações horizontais no interior da empresa

com os objectivos de facilitar não só a produção, circulação e gestão da informação, passando pela relação e interacção entre os agentes, atingindo os níveis de funcionamento de outros sistemas.

Existem três formas ou tipos de comunicação interna:

- Comunicação descendente - é um tipo de comunicação em que a informação desloca desde a direcção até os demais membros da organização seguindo a linha hierárquica.

As suas funções são:

- enviar ordens múltiplas ao longo da hierarquia.
- proporcionar os membros da empresa informações relacionadas com os trabalhos realizados.
- facilitar um resumo do trabalho realizado e doutrinar os empregados para que reconheçam os objectivos da organização.

Os problemas com que se encontra na comunicação descendente são os que muitas organizações saturam nos canais de comunicação descendente sobrecarregando de mensagens dando como resultados ordem que podem confundir e frustrar os subordinados.

- Comunicação ascendente - uma comunicação difícil nas organizações tradicionais devido a sua estrutura hierárquica e mais complicada ainda nas organizações modernas no sentido de que se generalizam a comunicação mediantizado.

O propósito é fazer chegar aos responsáveis uma informação geral sobre o pessoal da empresa no sentido mais amplo, isto é institucionalizar causas adequadas que incidem em informar até aos níveis superiores

As suas funções são:

- proporcionar aos directores o feedback necessário sobre os assuntos e problemas actuais da

organização.

- Ser um fonte primário de retorno informativo para direcção que permite determinar a efectividade da sua comunicação descendente.
- Aliviar as tensões ao permitir aos empregados de nível inferior compartilhar informação relevantes com seus superiores e estimular a participação e compromisso de todos.

Os canais de comunicação ascendente tem o problema de facilitar o excesso controlo por parte da direcção, provocar o enfado do director quando a mensagem é desagradável.

- Comunicação horizontal - é aquele que se relaciona entre pessoas consideradas iguais em hierarquia da organização.

Esta situação pode dar-se em distintos níveis enquanto que as mais estudadas são aqueles que se tem relação entre pares de níveis executivos.

As principais funções da comunicação horizontal são as que facilitam as coordenações de tarefas, permitindo aos membros da organização estabelecerem relações interpessoais efectivos através do desenvolvimento de implícito acordo e proporcionar um empregado médio para compartilhar informações relevantes da empresa

ALGUNS PRINCIPAIS OBJETIVOS DA COMUNICAÇÃO INTERNA

- Comunicar para obter compreensão, e por meio desta, chegar ao trabalho conjunto e ajuda mútua.
- Criar um fluxo de informação dirigido ao público geral.
- Despertar nos empregados a consciência do trabalho desenvolvido pela empresa e da parte que lhe cabe no esforço conjunto para o crescimento da organização.
- Incentivar o maior entrosamento entre os empregados,

proporcionando-lhes informação, cultura, educação e lazer.

- Concorrer para uma maior integração entre os empregados da empresa, utilizando para isso os meios de comunicação disponíveis, motivando os empregados a desenvolverem suas aptidões, fortalecendo ao mesmo tempo o espírito do corpo.

ETAPAS PARA A REALIZAÇÃO DE UM PLANO DE COMUNICAÇÃO INTERNA

Para conseguir um bom relacionamento dentro da empresa é preciso de ter um plano que permite conseguir os objectivos de uma boa comunicação em todos os níveis:

- Formação na comunicação. Mentalizar a todos os níveis da empresa a cerca do papel fundamental que desempenha a comunicação.
- Determinar o conteúdo da informação. É necessário ter conhecimento exacto de quais são os assuntos que mais interessam os funcionários para abordá-los com clareza e rapidez.
- Programa de actuação em matéria de comunicação interna que inclui um plano de publicação periódica (revistas de empresa).
- Assimilação das informação. É fundamental que as organizações de todos os tipos desenrolem sistemas para obtenção e absorção da informação externa e também desenrolar-se uma cultura em que todos os empregados se considerem parte de um mecanismo para obtenção e difusão de informação.

DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO INTERNA E SUAS FUNÇÕES

A crescente valorização da informação tem dado lugar a criação em muitas organizações departamento de comunicação interna.

Este departamento tem como objectivo facilitar as comunicações colectivas, procurando com as suas actividade um intercâmbio rápido e preciso das informações necessárias para um bom avanço da organização.

Um plano geral do funcionamento da comunicação interna é o conhecimento que o tem de alguns factos e situações que são o património de toda a organização. A divulgação destes conhecimentos e a consciência do seu carácter público interno é que se dá lugar a uma base de diálogo.

A POLÍTICA NA COMUNICAÇÃO INTERNA

A crença numa política exprime o desejo de prever, conseguir e gerir informação produzida pela própria empresa, fazendo escolhas face a uma panóplia de suportes entre outras acções. Trata-se de um processo que se permite falar de uma nova função na empresa cujo base de arranque encontra-se na construção de uma política no sentido estratégico.

Em termos de objectivos, não existem regras universais visto que cada empresa é um caso, e portanto, tem a possibilidade de construir a sua própria política.

A COMUNICAÇÃO INTERNA E O PODER

Não é fácil ter as pessoas a falarem o mesmo assunto através das mesma regras de interpretação, só porque existem projecto de empresa. Por vezes as pessoas tem a percepção do meio ambiente, tem relações e estratégias diferenciadas, levando-as a tomar decisões nem sempre tomadas numa base racional. Esta diferenciação está patente nas incertezas e questões do tipo : onde estão os meus interesses? Que quer a empresa de mim? Quem vai desempenhar a função x? etc.

A gestão de incerteza implica, um tipo de protecção conseguido através do desenvolvimento do poder. As pessoas que estão dotados de poderes manifestam e utilizam o processo de comunicação com instrumento privilegiado no desenvolvimento da sua estratégia.

Michel Crozier e Erhard Friedberg(1977) nos seus trabalhos distinguem quatro tipo ou forma de poder:

- Perito- possui conhecimento único na empresa. A passo da competência fornece-lhe uma posição importante na resolução de problemas crucias na empresa, melhorando assim a sua posição face aos colegas, podendo negociar vantagens e privilégios.
- Ser carreira de transmissão - quer dizer estar colocado na empresa estrategicamente, de forma a controlar informação externa essencial para a vida interna da empresa. Controla a clientela, fornecedores ou outros agentes externas. Adquire um poder suplementar no interior da empresa porque é uma posição estratégica de passagem obrigatório, tipo ponte, mas que qualquer momento poderá ser bloqueado por vontade própria. Melhor do que ninguém ele poderá utilizar os seus conhecimentos no dois meios(interno e externo) e consolidar o seu poder.
- Aquele que faz lei - tem a ver com todo o poder conseguido paralelamente face a estrutura hierárquica. Conhecedor de regras e exerce pressão muitas vezes exagerada sobre os outros e simultaneamente ganha um domínio impar na obtenção do poder.
- Controlador de informação - é aquele que consegue a todo o momento reter informação e deliberadamente a transmissão não é feita conseguindo uma forma de poder extraordinário. Todas as pessoas tem necessidade de informação e portanto ficam de certa forma dependente de quem as detém.

AS DIFERENTES CONCEPÇÕES DE COMUNICAÇÃO INTERNA

Os diferentes métodos de análise do contexto organizacional remetem para uma abordagem diferentes da comunicação no interior da empresa.

- **Concepção Burocrática**- a concepção burocrática remete para a identificação de uma estrutura ideal de organização designada por burocracia.

A perspectiva burocrática apresenta um conjunto de características que permitem definir a estrutura ideal de uma organização:

- especialização e divisão do trabalho;
- hierarquia (centralização/descentralização);
- existência de regras formais que uniformizam e coordenam o funcionamento da organização;

Os problemas que foram introduzidos pela estrutura burocrática podem-se resumir em:

- chefias sem competência técnica;
- regras arbitrárias e poucas adaptadas à realidade;
- desenvolvimento de um mundo “informal” que subverte aos aspectos formais na empresa.

Na concepção burocrática a comunicação é vista como um instrumento de trabalho e não como um processo contínuo.

- **Concepção relacional** - a concepção relacional apresenta uma mudança relativamente à abordagem burocrática; ela procura evidenciar a importância das relações humanas no contexto organizacional. Esta perspectiva parte do pressuposto que relação é comunicação, onde as pessoas têm necessidade de se relacionarem, isto é, de se comunicarem.

O enquadramento das pessoas e as relações informais são eixos essenciais nesta perspectiva, assim por exemplo os

recurso à seminários e reuniões são bem vistas, pois tendem nesta visão, a desenvolver um clima própria da comunicação ultrapassando o afastamento entre as pessoas e ao mesmo tempo instaurando a confiança e coesão no meio da empresa.

- **Concepção estratégica** - a concepção de um modelo estratégica nas empresas assenta na ideia de tomada de decisões com base na análise de possíveis alternativas que dependem de deferentes percepções dos indivíduos que trabalham na empresa.

A comunicação interna apresenta nesta concepção um conjunto de trocas onde se adquire e desenvolve o poder. Comunicar é acima de tudo, controlar, influenciar, dominar, em fim um conjunto de estratégias não só individual como colectivo.

Estas concepções diferenciadas (burocrática, relacional e estratégica) dependem não só das estruturas empresarias, ao nível físico, mas essencialmente das representações que os decisores tem desta matéria.

OS SUPORTES DE COMUNICAÇÃO INTERNA E A IMPORTÂNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIA

Ao estabelecer-se um plano de comunicação interna numa empresa é necessário escolher quais meios comunicacionais a utilizar. Eles são os vários desde o jornal interno, a caixa de sugestões, passando pelo inquéritos de opiniões ou a entrevistas até a Internet ou teleconferência. A escolha dos meios não podem ser aleatórios e devem adequar-se as características da empresa e dos seus empregados. Isto também deve ocorrer ao nível das novas tecnologias. As novas tecnologias não são uma panaceia, não podem estar fora da organização, da missão e do espírito da empresa. Se houver actos de gestão desadequadas aos objectivos da empresa, vão ampliar os

problemas que possam existir.

A sobrevalorização das tecnologias de informação veio hoje criar um paradoxo inquestionável que permite que a empresa ponha em circulação grandes quantidades de informações, retira o tempo indispensável para a função principal da comunicação que se situa na relação directa e interpessoal no quotidiano dos locais de trabalho.

CONCLUSÃO

A comunicação interna não é um fim em si, mas sim um meio para obter os objectivos corporativos. Para alcançá-lo será imprescindível o desígnio e o desenvolvimento de um plano de comunicação interna. É necessário que as empresas tratem as informações como um activo(que tem que gestionar) e um recurso(que tem que aproveitar). Dada a importância da gestão dos recursos humanos é necessário contar com mecanismo de informação e comunicações descendente, ascendente e horizontal.

Por fim, a comunicação interna permite não só conhecer o momento presente, mas também o horizonte do futuro, o que cria um clima de confiança, motivação, relacionamento e comunicação por parte dos empregados dentro da empresa.

TEXTUALIDADE

ATIVIDADE I

Princípios de textualidade: coesão, coerência, intertextualidade, intencionalidade, situacionalidade, informatividade e aceitabilidade

Texto I

O procedimento é muito simples. Primeiro você separa as coisas em grupos diferentes. É claro que uma pilha pode ser suficiente, dependendo de quanto há por fazer. Se você precisar ir a outro lugar por falta de equipamento, então esse será o segundo passo. Se não precisar pode começar. É importante não exagerar. Isto é, é melhor fazer umas poucas coisas de cada vez do que muitas. Isto pode não parecer importante imediatamente, mas as complicações podem começar a surgir. Um erro pode custar caro. No início o procedimento poderá parecer complicado. Logo, porém, ele será simplesmente mais um fato da vida. É difícil prever algum fim para a necessidade desta tarefa no futuro imediato, mas nunca se sabe. Depois de o procedimento ter sido completado, você deverá agrupar os materiais em diferentes pilhas novamente. Em seguida eles podem ser guardados nos lugares apropriados. Um dia eles serão usados mais uma vez e o ciclo então terá que ser repetido. Contudo, isso faz parte da vida (trad. de Bransford e McCarrell)

Texto II

Havia um menino muito magro que vendia amendoins numa esquina de uma das avenidas de São Paulo. Ele era tão fraquinho, que mal podia carregar a cesta em que estavam os pacotinhos de amendoim. Um dia, na esquina em que ficava, um motorista que vinha em alta velocidade, perdeu a direção. O carro capotou e ficou de rodas para o ar. O menino não pensou duas vezes Carregou-o até a calçada, parou um carro e levou o homem para o hospital. Assim, salvou-lhe

a vida.

Texto III

Violência Social

A violência social tem se acentuado no decorrer dos tempos, devido a vários fatores como: o desemprego, o analfabetismo e a discriminação social.

A primeira causa que conduz vários indivíduos à violência é o desemprego, constante em nossos dias, e, sem terem condição de trabalho, ficam angustiados, deprimidos e partem para o assalto, sequestro, com armas, ferindo homens inocentes e vítimas da revolta dos violentos. Já a segunda impede a valorização de várias pessoas dentro da sociedade, distanciando homens da nossa cultura e da informação, tornandoos rudes, agressivos e levando-os a violentarem pessoas, tanto fisicamente como moralmente. Por último, a discriminação social leva à separação de classe, tornando prejudicados os humildes, sem chance de integração social, que assumem papéis secundários e muitas vezes desprezíveis.

O Povo sente na carne, e nasce um clima de rivalidade acentuada, que acarreta o ódio e, conseqüentemente, leva ao crime. Portanto, se levarmos em consideração estas três causas citadas acima, observaremos que são fortes e levam o homem ao desespero. Devemos superá-las, através da conscientização dos problemas, resolução dos mesmos, acabando com as limitações sociais e fazendo justiça à massa popular.

Texto IV

Política: democracia e reivindicação

Opinião / Pedro Serrano

Atos como protestar e expressar sua opinião são responsáveis por

manter viva a essência do regime democrático e suas liberdades públicas por Pedro Estevam Serrano — publicado 14/06/2013 16:10

Como diz o Rappa, paz sem voz não é paz é medo. Democracia e liberdade implicam perturbações e até MESMO um nível tolerável de transgressões. Através dos conflitos e perturbações das manifestações públicas de pensamento e reivindicações, das reuniões de pessoas em torno de protestos públicos, das eleições de representantes, etc, é que a democracia alcança seu objetivo maior no convívio social, ou seja, a paz, substituindo o combate armado entre grupos de interesses pelo debate público e pela representação parlamentar. Totalmente diferentes, portanto a paz da democracia e a paz da ocupação ou das ditaduras.

Atividade I a) Os bilhetes abaixo traduzem uma forma de comunicação entre a escola e a família. Com base nos critérios de textualidade, estudados por nós, analise os cinco bilhetes, apontando possíveis problemas de textualização. Exemplifique a sua análise com dados dos textos.

Texto I

Texto II

Texto III

Texto IV

Texto V

(Textos I a V) Disponível em: <http://revistaescola.abril.com.br/gestao-escolar/bilhetesclareza-objetividade-683016.shtml>. Acesso em 03/09/2012.)

ATIVIDADE II

Coesão e coerência

1. É essencial que as autoridades revejam as providências referentes ao tratamento e à custódia de todos os presos, a fim de assegurar que os mesmos sejam tratados com humanidade e em conformidade com a legislação brasileira e o conjunto de princípios da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre proteção de todo indivíduo sob qualquer forma de detenção ou reclusão. As regras mínimas da ONU sobre o tratamento de prisioneiros e o artigo dez do Acordo Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos rezam que todo indivíduo privado de liberdade deve ser tratado com humanidade e respeito pela dignidade inerente à pessoa humana.

(Anistia Internacional, Tortura e maus-tratos no Brasil, 2001, p. 72 – com adaptações)

Tendo o texto acima por referência e considerando o tema por ele tratado, julgue os seguintes itens.

- a. Como o texto se refere a várias ações, seria gramaticalmente correto substituir “é essencial” (L. 1) por “são essenciais”.
- b. A eliminação do termo referencial “os mesmos” (L. 2) prejudicaria a coerência do texto.
- c. O verbo rezar tem várias acepções e a forma “rezam” (L. 7) está sendo utilizada no texto com o sentido de contêm escrito, encerram, prescrevem, preceituam, determinam.
- d. A expressão “dignidade inerente à pessoa humana” (L. 8) pode ser interpretada como: qualquer pessoa, pelo simples fato de se tratar de um ser humano, possui valor essencial e intrínseco que exige e merece respeito.
- e. A lei brasileira, como a de quase todos os países, não aplica o conceito de direitos humanos a prisioneiros que tenham cometido crimes violentos.

2. Assinale o item que preenche as lacunas e estabelece coesão e coerência entre as ideias.

palavras, ignorando, _____, a diferença maior entre ambos:
.....o vídeo é

imagens que completem as palavras fornecidas por ele, _____ o
vídeo exclui tais

Os entusiastas do vídeo sustentam que as imagens são mais cativantes do que as captado pelos olhos, o texto ressoa direto na mente. O texto nos convida a ir buscar excursões mentais. (Paul Saffo).

- a. Entretanto – à medida que – para que.
- b. Todavia – já que – desde que.
- c. Posto que- conforme – logo que.
- d. Conforme – assim que – visto que.
- e. Contudo – enquanto – ao passo que.



Rua Leonice, Qd. 160, Lt. 12, Parque Estrela Dalva II, Luziânia-GO.