

PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS

Prof. Luis Augusto Ebert

Prof.º Cleide Tirana Nunes Possamai

Prof.º Vanessa Silveira Pereira Simon



2017



Copyright © UNIASSELVI 2017

Elaboração:

Prof. Luis Augusto Ebert

Prof.^a Cleide Tirana Nunes Possamai

Prof.^a Vanessa Silveira Pereira Simon

Revisão, Diagramação e Produção:

Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI

Ficha catalográfica elaborada na fonte pela Biblioteca Dante Alighieri

UNIASSELVI – Indaial.

378.013

E16p Ebert, Luis Augusto

Perspectivas profissionais / Luis Augusto Ebert Cleide Tirana Nunes Possamai; Vanessa Silveira Pereira Simon. Indaial: UNIASSELVI, 2017.

214 p. : il.

ISBN 978-85-515-0115-3

1. Ensino Profissional.

I. Centro Universitário Leonardo Da Vinci.

APRESENTAÇÃO

Caro acadêmico, recentemente o Ensino Superior no Brasil passou por inúmeras transformações, e adaptar-se a isso é fundamental. O Brasil precisa alcançar as metas de matrículas nas Instituições de Ensino Superior (IES), previstas no novo Plano Nacional de Educação. Porém, isso não pode ocorrer a qualquer custo. Isso quer dizer que o Ensino Superior ofertado deve estar de acordo com o instrumento regulatório do Ministério da Educação (MEC). Sabe-se que muitas instituições, valendo-se dessa nova perspectiva, aproveitam para fraudar os instrumentos de qualidade, e quem paga o preço são alunos e também a sociedade. Portanto, devemos estar atentos aos índices de qualidade de qualquer instituição que oferta Ensino Superior, e também, se age dentro das prerrogativas legais exigidas.

No livro da disciplina Perspectivas Profissionais, a primeira unidade nos traz uma retrospectiva do Ensino Superior no Brasil, como se desenvolveu e quais atividades que o amparam, tanto em termos legais, quanto na abordagem de eficácia, contribuindo de forma efetiva para a aprendizagem dos acadêmicos. Desta forma, fala-se em iniciação científica e extensão, que somadas ao ensino atuam como pilares que amparam o Ensino Superior. Com todo o processo de digitalização e disponibilização do conhecimento consolidado, não basta apenas repassar os conteúdos relativos a uma disciplina ou área, é preciso orientar os acadêmicos dentro desse processo, para que atuem de forma independente e criativa. Mas, para isso, atividades que os engajem na aprendizagem, como projetos de pesquisa e atividades que desenvolvam a cidadania, são fundamentais para fortalecer o espírito crítico e de abordagem construtivista.

A Unidade 2 trará um panorama da educação a distância, abordaremos as características dessa modalidade de ensino. A educação a distância iniciou com cursos por correspondência e hoje é uma modalidade que ainda está em ascensão, com recursos tecnológicos cada vez mais sofisticados, a fim de estimular e orientar o acadêmico no processo de ensino e aprendizagem. Nessa unidade, ainda abordaremos que lugar você, acadêmico, ocupa na educação a distância.

Por fim, na Unidade 3, você fará a imersão no mundo do trabalho, refletiremos sobre competências e habilidades requeridas para o mercado de trabalho, as novas exigências e padrões produtivos. Essas transformações alteram, profundamente, as mais diversas práticas humanas, ou seja, trabalho, aprendizado, produção e exercício da cidadania. Finalmente, discutiremos sobre estratégias para se ter sucesso na profissão.

Esperamos que este estudo traga informações preciosas para que no futuro você possa desempenhar com excelência seu papel como profissional.

Bons estudos!



Você já me conhece das outras disciplinas? Não? É calouro? Enfim, tanto para você que está chegando agora à UNIASSELVI quanto para você que já é veterano, há novidades em nosso material.

Na Educação a Distância, o livro impresso, entregue a todos os acadêmicos desde 2005, é o material base da disciplina. A partir de 2017, nossos livros estão de visual novo, com um formato mais prático, que cabe na bolsa e facilita a leitura.

O conteúdo continua na íntegra, mas a estrutura interna foi aperfeiçoada com nova diagramação no texto, aproveitando ao máximo o espaço da página, o que também contribui para diminuir a extração de árvores para produção de folhas de papel, por exemplo.

Assim, a UNIASSELVI, preocupando-se com o impacto de nossas ações sobre o ambiente, apresenta também este livro no formato digital. Assim, você, acadêmico, tem a possibilidade de estudá-lo com versatilidade nas telas do celular, tablet ou computador.

Eu mesmo, UNI, ganhei um novo *layout*, você verá frequentemente e surgirei para apresentar dicas de vídeos e outras fontes de conhecimento que complementam o assunto em questão.

Todos esses ajustes foram pensados a partir de relatos que recebemos nas pesquisas institucionais sobre os materiais impressos, para que você, nossa maior prioridade, possa continuar seus estudos com um material de qualidade.

Aproveito o momento para convidá-lo para um bate-papo sobre o Exame Nacional de Desempenho de Estudantes – ENADE.

Bons estudos!



Olá acadêmico! Para melhorar a qualidade dos materiais ofertados a você e dinamizar ainda mais os seus estudos, a Uniasselvi disponibiliza materiais que possuem o código *QR Code*, que é um código que permite que você acesse um conteúdo interativo relacionado ao tema que você está estudando. Para utilizar essa ferramenta, acesse as lojas de aplicativos e baixe um leitor de *QR Code*. Depois, é só aproveitar mais essa facilidade para aprimorar seus estudos!

BATE SOBRE O PAPO ENADE!



...

Olá, acadêmico!



Você já ouviu falar sobre o ENADE?

Se ainda não ouviu falar nada sobre o ENADE, agora você receberá algumas informações sobre o tema.

Ouviu falar? Ótimo, este informativo reforçará o que você já sabe e poderá lhe trazer novidades.



Vamos lá!



Qual é o significado da expressão ENADE?

EXAME NACIONAL DE DESEMPENHO DOS ESTUDANTES

Em algum momento de sua vida acadêmica você precisará fazer a prova ENADE.



Que prova é essa?



É **obrigatória**, organizada pelo INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

Quem determina que esta prova é obrigatória... O **MEC – Ministério da Educação**.

O objetivo do MEC com esta prova é o de avaliar seu desempenho acadêmico assim como a qualidade do seu curso.



Fique atento! Quem não participa da prova fica impedido de se formar e não pode retirar o diploma de conclusão do curso até regularizar sua situação junto ao MEC.



Não se preocupe porque a partir de hoje nós estaremos auxiliando você nesta caminhada.

Você receberá outros informativos como este, complementando as orientações e esclarecendo suas dúvidas.



Você tem uma trilha de aprendizagem do ENADE, receberá e-mails, SMS, seu tutor e os profissionais do polo também estarão orientados.

Participará de webconferências entre outras tantas atividades para que esteja preparado para #mandar bem na prova ENADE.



Nós aqui no NEAD e também a equipe no polo estamos com você para vencermos este desafio.

Conte sempre com a gente, para juntos mandarmos bem no ENADE!



SUMÁRIO

UNIDADE 1 – VOCÊ NO ENSINO SUPERIOR	1
TÓPICO 1 – RESGATE HISTÓRICO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL	
1 INTRODUÇÃO	3
2 A ESSÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR	4
3 OS MODELOS DE ENSINO SUPERIOR OU UNIVERSITÁRIO	6
4 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL PESQUISADOR	8
RESUMO DO TÓPICO 1	11
AUTOATIVIDADE	12
TÓPICO 2 – INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL	
1 INTRODUÇÃO	13
2 OS DIFERENTES TIPOS DE ORGANIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO	14
2.1 CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DE UMA IES	16
2.2 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: UNIVERSITÁRIA OU NÃO	21
RESUMO DO TÓPICO 2	22
AUTOATIVIDADE	23
TÓPICO 3 – AS IES NO ENSINO, NA PESQUISA E NA EXTENSÃO	
1 INTRODUÇÃO	25
2 O MODELO IDEAL DE ENSINO-APRENDIZAGEM: POSSIBILIDADES E DESAFIOS ..	25
3 A PESQUISA E A INICIAÇÃO CIENTÍFICA	26
3.1 COMO FAZER A INICIAÇÃO CIENTÍFICA AO LONGO DO CURSO DE GRADUAÇÃO?	28
3.2 A DELIMITAÇÃO DO TEMA DO PROJETO	31
3.3 AS PARTES DE UM PROJETO DE PESQUISA EM CARÁTER DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA	33
3.4 OS RESULTADOS E DISCUSSÕES FAZEM PARTE DO PROJETO DE PESQUISA? ..	36
RESUMO DO TÓPICO 3	37
AUTOATIVIDADE	38
TÓPICO 4 – VOCÊ NO ENSINO SUPERIOR E OS DIFERENTES TIPOS DE TRABALHOS ACADÊMICOS	
1 INTRODUÇÃO	39
2 A PUBLICAÇÃO DE ARTIGOS EM REVISTAS OU PERIÓDICOS ESPECIALIZADOS ..	40
3 O ARTIGO CIENTÍFICO E SUAS ESPECIFICIDADES	42
RESUMO DO TÓPICO 4	44
AUTOATIVIDADE	45

TÓPICO 5 – CENÁRIO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL	47
1 INTRODUÇÃO	47
2 PROFISSIONAIS COM MAIOR GRADUAÇÃO GANHAM MAIS?	47
3 INDICADORES SOCIOECONÔMICOS NO BRASIL	50
4 COMPARATIVO DA EMPREGABILIDADE ENTRE AS DIFERENTES REGIÕES DO BRASIL	51
4.1 TAXAS DE OCUPAÇÃO ENTRE GÊNEROS	52
4.2 O ENSINO PÚBLICO VERSUS O ENSINO PRIVADO	53
LEITURA COMPLEMENTAR	54
RESUMO DO TÓPICO 5	57
AUTOATIVIDADE	58
 UNIDADE 2 – VOCÊ NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	59
 TÓPICO 1 – O QUE É EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA?	61
1 INTRODUÇÃO	61
2 CARACTERIZAÇÃO DA EAD	62
RESUMO DO TÓPICO 1	72
AUTOATIVIDADE	73
 TÓPICO 2 – O PRESTÍGIO DA EAD NO BRASIL E NO MUNDO	75
1 INTRODUÇÃO	75
2 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	76
3 PANORAMA DO ENSINO SUPERIOR NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	78
4 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA PELO MUNDO	92
RESUMO DO TÓPICO 2	95
AUTOATIVIDADE	96
 TÓPICO 3 – PERFIL DO ESTUDANTE EAD – COMO SER UM ACADÊMICO BEM-SUCEDIDO EM EAD	99
1 INTRODUÇÃO	99
2 PERFIL DO ESTUDANTE DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA	100
3 COMO SER BEM-SUCEDIDO NA EAD	108
4 A TEORIA DOS ESTILOS DE APRENDIZAGEM	112
5 O QUE ESPERAR DA EAD NOS PRÓXIMOS ANOS	115
LEITURA COMPLEMENTAR	118
RESUMO DO TÓPICO 3	122
AUTOATIVIDADE	123
 UNIDADE 3 – PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS: UM DESAFIO	125
 TÓPICO 1 – COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PARA O MERCADO DE TRABALHO	127
1 INTRODUÇÃO	127
2 ECONOMIA DO CONHECIMENTO	129
3 COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS	130
3.1 O FUTURO DOS TRABALHOS E AS HABILIDADES NECESSÁRIAS	131
RESUMO DO TÓPICO 1	136
AUTOATIVIDADE	137

TÓPICO 2 – POSTURA PROFISSIONAL	139
1 INTRODUÇÃO	139
2 IMPORTÂNCIA DA AUTOAVALIAÇÃO	141
3 CARACTERÍSTICAS DA POSTURA PROFISSIONAL	149
3.1 POSTURA PROFISSIONAL E IMAGEM	150
3.2 POSTURA PROFISSIONAL	152
3.3 POSTURA PROFISSIONAL E PRODUTIVIDADE	153
3.4 POSTURA PROFISSIONAL E ETIQUETA PROFISSIONAL	154
RESUMO DO TÓPICO 2	159
AUTOATIVIDADE	160
TÓPICO 3 – COMO CRIAR OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS	163
1 INTRODUÇÃO	163
2 CRIANDO OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS	164
2.1 EMPREGABILIDADE	164
2.2 CURRICULUM VITAE	167
2.3 TÉCNICAS DE ENTREVISTA	173
2.4 MAPEAMENTO DAS EMPRESAS DE INTERESSE	181
2.5 PROCESSO SELETIVO	181
2.6 RELAÇÕES DE TRABALHO	184
RESUMO DO TÓPICO 3	188
AUTOATIVIDADE	189
TÓPICO 4 – ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO PROFISSIONAL	191
1 INTRODUÇÃO	191
2 PLANEJAR ESTRATEGICAMENTE A CARREIRA	191
2.1 PARA ALÉM DO PLANEJAMENTO; COMO SE DIFERENCIAR NO MERCADO DE TRABALHO	193
3 PASSOS PARA O SUCESSO PROFISSIONAL	199
LEITURA COMPLEMENTAR	201
RESUMO DO TÓPICO 4	204
AUTOATIVIDADE	205
REFERÊNCIAS	207



VOCÊ NO ENSINO SUPERIOR

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir do estudo desta unidade, você será capaz de:

- ter clareza sobre a origem das Instituições de Ensino Superior no Brasil;
- entender quais os pilares que regem a formação através de uma Universidade;
- ter o entendimento sobre alguns aspectos regulatórios do Ensino Superior no Brasil;
- observar de que maneira as universidades contribuem para o desenvolvimento social de um país.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está dividida em cinco tópicos, sendo que ao final de cada um deles você encontrará atividades que o auxiliarão na apropriação dos conhecimentos.

TÓPICO 1 – RESGATE HISTÓRICO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

TÓPICO 2 – INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

TÓPICO 3 – AS IES NO ENSINO, NA PESQUISA E NA EXTENSÃO

TÓPICO 4 – VOCÊ NO ENSINO SUPERIOR E OS DIFERENTES TIPOS DE TRABALHOS ACADÉMICOS

TÓPICO 5 – CENÁRIO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

RESCATE HISTÓRICO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

A chegada da família real portuguesa ao Brasil está associada às primeiras escolas de Ensino Superior no país, que foram fundadas em 1808. Assim, foram criadas as escolas de Cirurgia e Anatomia em Salvador (hoje Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia), a de Anatomia e Cirurgia, no Rio de Janeiro (atual Faculdade de Medicina da UFRJ) e a Academia da Guarda Marinha, também no Rio (MARTINS, 2002). De acordo com o mesmo autor, após um período de dois anos, foi fundada a Academia Real Militar (atual Escola Nacional de Engenharia da UFRJ).



Posteriormente, foi oferecido o curso de Agricultura, em 1814, e implantada a Real Academia de Pintura e Escultura. Porém, até a proclamação da República, em 1889, seguia o modelo de formação dos profissionais liberais em faculdades isoladas, e visava assegurar um diploma profissional com direito a ocupar postos privilegiados no mercado de trabalho restrito, além de garantir prestígio social. Ressalte-se que o caráter não universitário do ensino não constituía demérito para a formação superior, uma vez que o nível dos docentes deveria se equiparar ao da Universidade de Coimbra, e os cursos eram de longa duração (MARTINS, 2002).

Nos anos de 1990, houve grande avanço em relação à procura pelo ensino superior, principalmente na rede privada de ensino, no que tange ao número de vagas em expansão. O que precisamos refletir é que nem todas as instituições estão preocupadas em oferecer cursos de boa qualidade e de caráter investigativo que incentive a pesquisa. No entanto, sabe-se que para realizar uma investigação, de qualquer natureza, faz-se necessário preparo efetivo do corpo docente, assim como a escolha dos rumos da pesquisa e também de métodos e técnicas a serem utilizados.

Estudar esses caminhos, as possibilidades mais utilizadas em sua área, explorar possibilidades, analisar caminhos trilhados por outras pesquisas, enfim, tudo isso amplia o olhar do pesquisador. Não se trata de copiar. É nessa exploração que o investigador começa a delinear possibilidades e lapidar interesse que, a princípio, pode ser somente uma curiosidade, um tema de interesse, um assunto que o provoca de alguma forma. Dentro deste contexto, o Brasil deveria ser ponta de lança para aprofundar essas possibilidades e inserir os seus cientistas, não apenas nas salas de aula, mas também nas empresas, pensando soluções em tecnologia e inovação, como acontece em outros países. A presente unidade tem essa pretensão: apresentar alguns delineamentos possíveis ao surgimento do Ensino Superior no Brasil, e o que ampara nossa educação.

2 A ESSÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR

Conforme observado na introdução, no Brasil, as pesquisas são realizadas, essencialmente, nas Universidades e Centros de Pesquisa. Estamos tão acostumados a pensar dessa forma – pesquisa se faz na universidade – que podemos considerar que sempre foi assim, que as universidades sempre existiram e que somente nesses espaços realizamos pesquisa associada ao ensino. Claro, isso deve existir, e faz parte do tripé do ensino universitário, como veremos à frente (EBERT; CAMPREGHER, 2017). Há a necessidade em realocar o pesquisador também na indústria ou na empresa, onde poderá pensar em inovação, com novos processos, produtos e tecnologias. E para desfazer esse modelo característico, precisamos voltar e olhar um pouco a história do surgimento das universidades no Brasil.

O que entendemos hoje como Universidade é uma construção. Foi sendo materializada e, ainda, em nosso país, foi sendo inspirada pelo surgimento de universidades em outras partes do mundo. Precisaremos voltar até a criação das primeiras “universidades, nos séculos XII e XIII, na Idade Média, como a Universidade de Bolonha, criada em 1088, a Universidade de Humboldt em Berlim, fundada em 1810, a Universidade de Oxford, fundada em 1214, e a Universidade de Paris, criada em 1215” (PAULA, 2009, p. 71). Nesta origem, podemos ver forte relação com a Igreja, submetidas aos regulamentos e disciplina religiosa.



O surgimento das primeiras universidades, na virada dos séculos XII e XIII, é um momento capital da história cultural do Ocidente medieval [...]. Pode-se compreender que ela comportou, em relação à época precedente, elementos de continuidade e elementos de ruptura. Os primeiros devem ser buscados na localização urbana, no conteúdo dos ensinamentos, no papel social atribuído aos homens de saber. Os elementos de ruptura foram inicialmente de ordem institucional. Mesmo que se imponham aproximações entre o sistema universitário e outras formas contemporâneas de vida associativa e comunitária (confrarias, profissões, comunas), este sistema era, no entanto, no domínio das instituições educativas, totalmente novo e original, [...] o agrupamento dos mestres e/ou dos estudantes em comunidades autônomas reconhecidas e protegidas pelas mais altas autoridades leigas e religiosas daquele tempo permitiu tanto progressos consideráveis no domínio dos **métodos de trabalho intelectual** e da **difusão dos conhecimentos** quanto uma inserção muito mais eficiente das pessoas de saber na sociedade da época (VERGER, 2001, p. 189-190, grifos nossos).

A proximidade com o poder oportunizava que os intelectuais tivessem uma vida de atuação política e cultural dentro das cidades. Com isso, ganhavam espaço para desenvolver o pensamento em relação aos saberes sagrados ou filosóficos.



O francês René Descartes, nascido em 31 de março de 1596, teve papel fundamental na estruturação de métodos. O pensamento científico pode ser, portanto, relacionado a esse filósofo, que viu a necessidade de verificar, analisar, sintetizar e enumerar aquilo que se pretende entender.

A ideia de universidade presente naquele período tinha cunho filosófico, pensamento crítico e envolvimento com pesquisa, ou seja, estava alinhada com a ideia de oferecer ensino superior, o que consequentemente geraria uma aprendizagem superior. Esse entendimento de universidade estava associado à ideia de atender à sociedade, ao contrário do que se percebe no contexto atual, dissociado da ideia de atender ao mercado. Atualmente, a universidade brasileira tem amadurecido – tanto na teoria quanto na prática, na realização de projetos – na compreensão de seu papel na sociedade brasileira. Amparada em muitas discussões oportunizadas por teorias e por experiências, hoje comprehende-se que há um elo entre ensino-pesquisa-extensão. Por meio dessas três atividades, a universidade amplia sua inserção social.

Caso as instituições de ensino centrassem suas atividades somente na **pesquisa**, esqueceriam que a própria pesquisa necessita da sociedade para ser realizada. Como poderá ser visto adiante, há pesquisas que se inserem, vão a campo, usam metodologias de observação para coletar dados. Em outras palavras, a universidade vai até os espaços sociais, às comunidades, extrai delas **conhecimento** e leva esse conhecimento para a forma de **ensino**. Sabemos que atualmente muitos podem cursar uma faculdade. Contudo, ainda é um grupo seletivo, se considerarmos quantos seguem analfabetos, sem concluir o Ensino Fundamental ou Médio.

Ao compreender que a pesquisa só existe pela sociedade – e em virtude de melhorar a sociedade –, assim, a universidade reduz as fronteiras por meio de atividades de **extensão**. Esta, podendo ser realizada de variadas formas: como projetos em que a comunidade é envolvida, descentralizando o conhecimento; levando-o ao maior número de pessoas possível. Nessa postura, entende-se que o conhecimento não é de um grupo, é um bem público (BOTOMÉ, 1996; NOGUEIRA, 2001).

3 OS MODELOS DE ENSINO SUPERIOR OU UNIVERSITÁRIO

Como vimos na origem das universidades, a ideia embutida era de um ensino voltado para o conhecimento filosófico, crítico e um envolvimento com a pesquisa. De que forma podemos, então, observar a origem daquilo que hoje entendemos como universidade, debruçada sobre investigações e em conhecimento científico? Segundo Paula (2009, p. 72): “Da França e da Prússia emergiram, no início do século XIX, as primeiras universidades modernas e laicas: a napoleônica, para formar quadros para o Estado, e a de Berlim, com ênfase na integração entre ensino e pesquisa e na busca da autonomia intelectual”.

De acordo com Paula (2009), esses dois modelos influenciaram a formação universitária no Brasil. Do **modelo francês**, ainda segundo a autora, herdamos a formação profissionalizante, voltada para o mercado de trabalho. Do **modelo alemão**, a pretensão de uma formação humanística, geral, não pragmática, baseada no tripé francês: Filosofia, Ciências e Letras. Assim, vemos surgir os modelos que chegam ao Brasil, construindo aquilo que entendemos como universidade na atualidade.

Essas universidades são apontadas como as primeiras, uma vez que estejamos estudando as origens das universidades brasileiras. Enquanto há outros autores que apontam universidades mais antigas, em configurações diferentes. Há correntes que afirmam que a primeira universidade do mundo foi o Museu de Alexandria (ROSA, 2012), com mais de 500 mil rolos de papiro e 100 professores trabalhando nela.

Caso o foco desta unidade fosse investigar a origem de todas as correntes e pensadores que contribuíram para a construção da ciência, esta unidade, de fato, ficaria bastante extensa e perderia seu foco. O interesse dessa discussão inicial está em compreender melhor a universidade brasileira hoje. Fazer ciência também é isso: não entender os fatos do presente como algo pronto e acabado, sem origem, sem história. Falar sobre ciência, modelos, técnicas, antes de tudo, é entender as influências dessas nossas práticas. Se hoje a universidade brasileira faz ensino, pesquisa e extensão – sendo essa a busca, aquilo que é defendido e discutido em congressos e eventos das mais variadas áreas –, faz-se necessário entender, ainda que brevemente, os modelos que seguimos e almejamos no presente.

O modelo norte-americano também deixa marcas na organização e na estrutura da universidade brasileira. A reforma de 1968 – durante o período militar – coloca a universidade mais vinculada ao mercado de trabalho. Afinal de contas, a educação também havia sido atrelada ao desenvolvimento econômico. Entre outras alterações estruturais feitas, Paula (2009, p. 77) destaca a incorporação da “ideia moderna de extensão universitária”. Contudo, citar Extensão Universitária dessa forma, a nosso ver, dá a impressão de que nada, anteriormente, estava sendo feito no país em termos de Extensão Universitária. Ainda que fossem práticas pontuais, a extensão já tinha uma história própria, já estava sendo desenvolvida em nosso país.

Como vimos, no nascimento da universidade brasileira, podemos observar as atividades de pesquisa (mais fortemente valorizada no modelo alemão) e de ensino (valorizada no modelo francês). A partir disso, pode surgir uma pergunta: como surgiu a extensão universitária no país?

A extensão, antes da reforma de 1968, já havia sofrido algumas mudanças conceituais e práticas nas universidades brasileiras. A primeira instituição que iniciou um movimento extensionista no Brasil foi a Universidade Livre de São Paulo, entre 1911 e 1917, por meio de conferências e semanas abertas, cujos temas eram voltados a problemáticas sociais (não da própria comunidade) e problemas políticos da época. Segundo Fagundes (1985, p. 29):

ao contrário do que ocorreu na universidade inglesa, berço da extensão – onde esta foi implementada a partir das pressões e reivindicações das massas marginalizadas no processo de educação e na fruição dos benefícios da cultura – aqui as primeiras atividades extensionistas aconteceram mais por um ato de vontade ou “idealismo” de segmentos da comunidade acadêmica universitária do que em função ou a partir dos interesses e necessidades da população que se destinavam, como se pode constatar, na primeira universidade de São Paulo.

As práticas e o conceito de extensão foram sendo alterados ao longo do tempo. Botomé (1996) considera que as ideias de Paulo Freire influenciaram documentos sobre a extensão, na época da criação da Coordenação de Atividades de Extensão (CODAE). Essa talvez seja a primeira sinalização para uma das mudanças conceituais mais concretas apontadas por teóricos da extensão: de via de mão única para via de mão dupla.



As ações de pesquisa, atualmente, são também pautadas por essas concepções. A extensão, portanto, trouxe contribuições ao ensino e à pesquisa, uma vez que professores e pesquisadores estão abertos às provocações feitas a partir da extensão universitária. Na visão atual de universidade há um trânsito, uma comunicação, uma vinculação entre setores e grupos da sociedade e a universidade.

Essa breve contextualização teve o objetivo de levar um outro olhar para a produção científica: compreendendo que não é um processo de um dia para o outro e, ainda, que hoje a pesquisa é entendida como indissociável do ensino e da extensão. Essas compreensões, por sua vez, ajudam-nos a ampliar nossas ideias, projetos, perguntas de partida, objetivos, seleção de métodos.

Quanto mais a fundo compreender a história da ciência e como ela hoje é entendida nas universidades brasileiras, com mais propriedade – e profundidade nas discussões – as pesquisas podem ser realizadas. Desde a idealização do movimento investigativo, escolhas dos caminhos, métodos, organização de dados e redação do trabalho a ser apresentado.

Pesquisar, portanto, é compreender o contexto investigado, a sociedade pesquisada e, também, como a pesquisa pode gerar impacto social e acadêmico. Essas reflexões iniciais podem contribuir, do início ao fim, para a realização de pesquisas bem fundamentadas e com produção de conhecimento útil, tanto internamente, aos pares, àqueles que estão inseridos na instituição, assim como à sociedade como um todo.



O pesquisador Foucault comprehende que certo conjunto de crenças ou saberes fica à disposição de todos aqueles que algum dia tenham determinado interesse sobre o assunto. Dessa forma, o mesmo sinaliza que esses discursos não se deram suavemente, não são frutos de simples acordos ou arranjos/encaixes de saberes/verdades. Foucault passa a compreender que o conjunto de crenças que hoje temos, as verdades nas quais podemos hoje acreditar são, antes de tudo, efeitos de muitas disputas ao longo da história, disputas para chegarem a ser aceitos (como um conhecimento válido). Muitos daqueles que hoje são respeitados não chegaram a receber condecorações e/ou reconhecimento em vida. Por vezes, após muito tempo é que essas produções são aceitas e são citadas em outras teorias (umas fundamentando as outras) (FOUCAULT, 2002). Por esse motivo, a ciência, hoje como ela é, foi lapidada, elaborada pela história e pelo embate e combate dos discursos.

4 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL PESQUISADOR

Estamos falando sobre a importância da Universidade agir dentro dos três eixos que a amparam, e o quanto isso reflete na postura e na formação dos seus egressos. Sim, deve ser de particular preocupação para uma instituição de ensino que o profissional que a deixa, ou egresso, tenha capacidade de contribuir efetivamente com a sociedade na qual está inserido e trabalhando, assim como faz a universidade.

Porém, saber de fato a efetividade que alcança, mesmo que traçando as melhores estratégias para o ensino, aliada à pesquisa e extensão, não é tarefa das mais fáceis. Assim, acabamos por formar profissionais que muitas vezes agem e pensam de forma criativa.

Dentro de uma perspectiva histórica, a construção do pensamento científico é recente, se analisarmos sob a ótica do surgimento da espécie humana. Remonta a, pelo menos, 40.000 anos, com o surgimento do *Homo sapiens*, espécie que dá origem ao homem moderno, capaz de se comunicar por meio da língua falada e também usufruir dos recursos naturais, através de adaptações ao meio e também através da construção de utensílios primitivos que permitiam a sua sobrevivência. Portanto, deve-se ter em mente que a condição de formação do ser humano é algo muito complexo e em constante evolução. Não é processo simples e nem pautado em único modelo ou método.

Talvez há quem discorde dessa afirmação, mas é preciso deixar claro que a conexão entre a evolução da consciência do homem e o pensamento científico estão intrinsecamente ligados. É desta forma que percebemos a evolução da humanidade, principalmente em relação à utilização do meio ambiente no qual está inserido, isso envolve a adoção e o domínio de práticas e métodos, visando à sobrevivência, exploração e perpetuação da espécie, cuja experiência foi amadurecendo com o passar dos séculos.

O psiquiatra Carl Jung (2008, p. 23) apresenta o processo de dissociação da consciência humana através da perda da “alma do mato”, fenômeno este que seria o responsável pela consciência do homem moderno e, consequentemente, do pensamento científico. Através dessa perspectiva, e com o processo evolutivo ao longo dos anos, teríamos maior facilidade de compreensão das “coisas”. No entanto, é também claro que no processo de seleção natural nem todos os indivíduos de uma população apresentam as mesmas condições, sejam elas físicas ou intelectuais.

Partindo desse pressuposto e de acordo com Pinker (1989), a evolução do homem teria produzido um cérebro capaz de realizar atividades especializadas, como também supôs Jung (2008), através da aquisição da consciência. Dessa forma, atividades complexas, como a matemática, a ciência e a arte, poderiam ser executadas e também aprimoradas. Pinker (1989) ainda questiona se tais habilidades poderiam conferir ao ser humano algum tipo de vantagem seletiva diante das outras espécies. Acredita-se que sim, pois dadas as condições morfológicas do próprio homem, o mesmo não estaria no topo da cadeia alimentar caso não possuísse as habilidades acima mencionadas.

Para Mithen (2002), a capacidade de pensar cientificamente se origina na mente humana a partir do momento em que três propriedades críticas aparecem e interagem, como a habilidade de gerar e testar hipóteses, a capacidade para desenvolver e utilizar ferramentas para resolver problemas e o uso de metáforas e analogias comparativas. De acordo com Dennett (1991), esses atributos podem se restringir a um domínio apenas, mas se tornam muito mais poderosos quando ultrapassam os limites entre os domínios, como na associação de uma entidade viva com algo que é inerte, ou na geração de uma ideia sobre algo que é tangível.

Amparados por estes conceitos científicos, tem-se a certeza da condição do ser humano em evoluir intelectualmente, independentemente da formação em uma condição especial ou não. A plasticidade da consciência humana e sua adaptabilidade a diferentes condições permitiram-nos chegar onde estamos. Porém, se associamos essa característica a uma condição de ensino verdadeira e eficaz, certamente alcançamos patamares muito mais altos.

O mercado seleciona o bom profissional em comparação com aquele que apenas quer “tampar o Sol com a peneira”. Entende-se, desta forma, que as pessoas automotivadas, que buscam o saber e aprender a cada dia, interessadas em assuntos diversos, e conectam os diferentes saberes, serão aquelas que irão contribuir de forma efetiva nas organizações em que estão inseridas, seja na esfera pública, privada ou de terceiro setor.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico, você aprendeu que:

- A vinda da Família Real Portuguesa influenciou a instalação das primeiras escolas de Ensino Superior no Brasil.
- Os modelos de ensino francês e alemão e como estes ajudaram na concepção do Ensino Superior brasileiro.
- O processo de evolução cognitiva do homem e sua capacidade para o aprendizado.
- A importância da constante busca pelo saber para a formação de um profissional competente.

AUTOATIVIDADE



Para exercitar seus conhecimentos adquiridos, resolva as questões a seguir.

1 Analise as afirmações que seguem, indicando se são verdadeiras ou falsas:

- () A ciência desenvolve-se de forma mais proeminente a partir do momento em que o homem moderno adquire o estado de “fluidez cognitiva”.
- () A habilidade de gerar e testar hipótese está presente somente na raça humana e por isso é que nós desenvolvemos a ciência.
- () A capacidade de utilizar ferramentas que nos permitam usufruir dos recursos naturais faz parte do processo de desenvolvimento da ciência.
- () O uso de metáforas e analogias comparativas se torna mais efetivo quando ultrapassa os limites entre os domínios, como na associação de uma entidade viva com algo que é inerte.

A sequência CORRETA é:

- a) () V, F, F, V
- b) () V, V, F, F
- c) () F, V, F, V
- d) () F, V, V, F
- e) () V, V, V, V

2 Observe as afirmações que seguem, e posteriormente assinale a alternativa CORRETA:



- a) () O cientista Carl Jung não é o responsável pela descoberta do processo de dissociação da consciência humana.
- b) () A construção do pensamento científico remonta a, pelo menos, 40.000 anos, com o surgimento do *Homo sapiens*, espécie que dá origem ao homem moderno, capaz de se comunicar por meio da língua falada.
- c) () No surgimento do homem moderno não se fazia uso dos recursos naturais, através de adaptações ao meio e também através da construção de utensílios.
- d) () Não há conexão entre a evolução da consciência do homem e o pensamento científico.

INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

O Ministério da Educação (MEC) adota uma classificação interessante para todas Instituições de Ensino Superior (IES) no Brasil. São as Faculdades, Centros Universitários e Universidades. A primeira delas caracteriza-se por oferecer um ou mais cursos de graduação, não tendo autonomia universitária. Centros Universitários, por sua vez, possuem autonomia universitária, ou seja, podem ofertar um curso de graduação ou mesmo fechá-lo a qualquer tempo, sem a necessidade de autorização do MEC. As Universidades equivalem-se aos Centros Universitários, no entanto, para elas a pesquisa é condição obrigatória, inclusive com a oferta de cursos de pós-graduação *Stricto sensu*, ou seja, mestrado e doutorado. Porém, todas ofertam cursos de graduação em sua essência, e estes, como já visto, estão amparados não somente pelo ensino, mas também pela pesquisa e extensão. Veremos em maior profundidade adiante, mas o fato que devemos ter claro aqui é que o ensino universitário não pode ser enxergado à parte dessas premissas, mesmo que em caráter básico. Veremos que a condição de pesquisa se dá através da Iniciação Científica (IC), e a extensão através de ações comunitárias.



No Brasil, todas as Instituições de Ensino Superior são reguladas pelo Ministério da Educação. Isso significa dizer que a cada período de tempo, professores especializados em educação superior e vinculados ao MEC fazem auditorias ou verificações em termos de modelo de ensino, infraestrutura e corpo docente da instituição.

2 OS DIFERENTES TIPOS DE ORGANIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO

As IES são classificadas pela Lei 9.394/96, nos artigos 16 e 20 e, posteriormente, por alguns decretos que a complementam, mais especificamente Decreto nº 5.773, de 2006 que regulamenta as universidades, centros universitários, faculdades integradas e isoladas. Nesta legislação, basicamente, as IES brasileiras são organizadas por critérios acadêmicos, administrativos e de formação. No entanto, tais diferenciações ainda podem suscitar dúvidas e revelar a heterogeneidade de formas e interesses que compõem o espaço do Ensino Superior no Brasil. De acordo com as autoras Mondini e Souza Domingues (2005), pode-se classificar as IES como Organizações Acadêmicas.

As IES brasileiras podem ser públicas ou privadas. As instituições públicas de ensino são aquelas mantidas pelo Poder Público, na forma (1) Federal, (2) Estadual ou (3) Municipal. Essas instituições são financiadas pelo Estado, e não cobram matrícula ou mensalidade. Já as IES privadas são administradas por pessoas físicas ou jurídicas de direito privado, com ou sem finalidade de lucro. As instituições privadas sem finalidade de lucro são as:

- 1) Comunitárias**, que incluem em sua entidade mantenedora representantes da comunidade.
- 2) Confessionais**, que atendem à determinada orientação confessional e ideológica.
- 3) Filantrópicas**, que prestam serviços à população, em caráter complementar às atividades do Estado (art. 20 da LDB).

No que diz respeito à classificação acadêmico-administrativa, o MEC (2016) informa que as IES podem receber diferentes denominações. A mais estrita, definida na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, é a Universidade. Trata-se de instituição acadêmica pluridisciplinar que conta com produção intelectual institucionalizada, além de apresentar requisitos mínimos de titulação acadêmica (um terço de mestres e doutores) e carga de trabalho do corpo docente (um terço em regime integral). É autônoma para criar cursos, sedes acadêmicas e administrativas, expedir diplomas, fixar currículos e número de vagas, firmar contratos, acordos e convênios, entre outras ações, respeitadas as legislações vigentes e a norma constitucional.

O Centro Universitário é instituição pluricurricular, que abrange uma ou mais áreas do conhecimento. É semelhante à Universidade em termos de estrutura, mas não está definido na Lei de Diretrizes e Bases e não apresenta o requisito da pesquisa institucionalizada.

São centros universitários as instituições de Ensino Superior pluricurriculares, abrangendo uma ou mais áreas do conhecimento, que se caracterizam pela excelência do ensino oferecido, comprovada pela qualificação do seu corpo docente e pelas condições de trabalho acadêmico oferecidas à comunidade escolar, nos termos das normas estabelecidas pelo ministro de Estado da Educação para o seu credenciamento.

A Faculdade tem duas conotações. A primeira é a de uma Instituição de Ensino Superior que não apresenta autonomia para conferir títulos e diplomas, os quais devem ser registrados por uma Universidade. Além disso, não tem a função de promover a pós-graduação. O segundo sentido é aplicado para se referir a unidades orgânicas de uma Universidade. Ex.: Faculdade de Direito da Universidade Federal de Pernambuco.

Os Institutos Federais são unidades voltadas à formação técnica, com capacitação profissional em áreas diversas. Oferecem Ensino Médio integrado ao ensino técnico, cursos técnicos, cursos superiores de tecnologia, licenciaturas e pós-graduação. A denominação remonta à Lei 11.892/08, que renomeou os Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológica (Cefets) e as Escolas Técnicas. O MEC (2016) entende ainda, do ponto de vista de organização, que as IES podem ser classificadas como:

- 1) Instituições Universitárias** – As instituições universitárias são instituições pluridisciplinares, públicas ou privadas, de formação de quadros profissionais de nível superior, que desenvolvem atividades regulares de ensino, pesquisa e extensão. Por sua vez, as instituições universitárias são divididas em: universidades, universidades especializadas e centros universitários. As universidades são entendidas enquanto instituições pluridisciplinares, que podem ser públicas ou privadas, e objetivam a formação de quadros profissionais de nível superior e desenvolvem regularmente atividades de ensino, pesquisa e extensão. As universidades especializadas podem ser entendidas como IES, públicas ou privadas, que atuam numa área de conhecimento específica ou de formação profissional, devendo oferecer ensino de excelência e oportunidades de qualificação ao corpo docente e condições de trabalho à comunidade escolar. Os centros universitários são IES, públicas ou privadas, pluricurriculares, que devem oferecer ensino de excelência e oportunidades de qualificação ao corpo docente e condições de trabalho à comunidade escolar. Os seus limites de autonomia são definidos no Plano de Desenvolvimento da Instituição (PDI).
- 2) Instituições Não Universitárias** – Dividem-se em Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs) e Centros de Educação Tecnológica (CETs), faculdades integradas, faculdades isoladas e institutos superiores de educação. Os CEFETs e CETs constituem-se em IES públicas ou privadas, pluricurriculares, especializados na oferta de educação tecnológica nos diferentes níveis e modalidades de ensino, caracterizando-se pela atuação prioritária na área tecnológica. Além do Ensino Superior, podem ministrar o ensino técnico, em nível médio. As Faculdades Integradas – são igualmente IES, públicas ou

privadas, com propostas curriculares em mais de uma área do conhecimento. Tem o regimento unificado e é dirigida por um diretor-geral. Pode oferecer cursos em vários níveis, sendo eles de graduação, cursos sequenciais e de especialização, além de programas de pós-graduação (mestrado e doutorado). As faculdades integradas compreendem vários cursos, mas não precisam, obrigatoriamente, desenvolver pesquisa e extensão como as universidades. As Faculdades Isoladas também são IES, públicas ou privadas, e com propostas curriculares em mais de uma área do conhecimento. São vinculadas a um único mantenedor e com administração e direção isoladas. Podem oferecer cursos em vários níveis, sendo eles de graduação, cursos sequenciais e de especialização, além de programas de pós-graduação (mestrado e doutorado). Já os Institutos Superiores de Educação são IES, públicas ou privadas, que ministram cursos em vários níveis, sendo eles de graduação, cursos sequenciais e de especialização, extensão e programas de pós-graduação (mestrado e doutorado).

FIGURA 1 – ORGANIZAÇÃO ACADÉMICA DAS IES



FONTE: Os autores (2017)

2.1 CARACTERÍSTICAS DA ORGANIZAÇÃO DE UMA IES

De acordo com o Ministério da Educação (2016), outras características podem ser observadas nas IES, de acordo com a sua finalidade e função. Vamos a elas:

Mantenedora da instituição

- Mantenedora: pessoa jurídica que provê os recursos necessários ao funcionamento da instituição de ensino e a representa legalmente.
- Mantida: instituição de ensino superior que realiza a oferta da educação superior.

Categoria administrativa da instituição

- Pública
- Federal: instituição mantida pelo Poder Público Federal, com gratuidade de matrículas e mensalidades.

- Estadual: instituição mantida pelo Poder Público Estadual, com gratuidade de matrículas e mensalidades.
- Municipal: instituição mantida pelo Poder Público Municipal, com gratuidade de matrículas e mensalidades.
- Privada
- Com fins lucrativos: instituição mantida por entidade privada, que objetiva a cobrança pelos serviços prestados.
- Sem fins lucrativos, não beneficente: instituição mantida por entidade privada, sem fins lucrativos; pode ser confessional ou comunitária, conforme o art. 20 da LDB.
- Beneficente: instituição mantida por instituição privada, sem fins lucrativos, detentora de Certificado de Assistência Social, nos termos da legislação própria. Pode ser confessional ou comunitária.
- Especial (art. 242 da Constituição Federal): instituição educacional oficial criada por lei estadual ou municipal e existente na data da promulgação da Constituição Federal, que não seja total ou preponderantemente mantida com recursos públicos, portanto não gratuita.

Tipos de cursos e graus

- Graduação: cursos superiores que conferem diplomas, abertos a candidatos que tenham concluído o Ensino Médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo, conferindo os graus de Bacharelado, Licenciatura ou Tecnologia.
- Bacharelado: curso superior generalista, de formação científica ou humanística, que confere ao diplomado competências em determinado campo do saber para o exercício de atividade profissional, acadêmica ou cultural, com o grau de bacharel.
- Licenciatura: curso superior que confere ao diplomado competências para atuar como professor na educação básica, com o grau de licenciado.
- Tecnologia: cursos superiores de formação especializada em áreas científicas e tecnológicas, que conferem ao diplomado competências para atuar em áreas profissionais específicas, caracterizadas por eixos tecnológicos, com o grau de tecnólogo.
- Pós-graduação *stricto sensu*: cursos de educação superior compreendendo os programas de mestrado e doutorado acadêmico ou profissional, que conferem diploma aos concluintes.
- Especialização ou pós-graduação *lato sensu*: programas abertos a candidatos diplomados em cursos de graduação e que atendam às exigências das instituições de ensino, observada a carga horária mínima e requisitos fixados nas normas próprias, e conferem certificados aos concluintes.
- Residência médica: programa de pós-graduação *lato sensu*, especialização na área médica, caracterizado como treinamento em serviço.
- Residência multiprofissional em saúde: programa de pós-graduação *lato sensu*, especialização nas áreas de saúde distintas da medicina, caracterizados como treinamento em serviço.
- Extensão: programa de formação da educação superior, voltado a estreitar a

relação entre universidade e sociedade, aberto a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino, que confere certificado aos estudantes concluintes. Compreende programas, projetos e cursos voltados a disseminar ao público externo o conhecimento desenvolvido e sistematizado nos âmbitos do ensino e da pesquisa e, reciprocamente, compreender as demandas da comunidade relacionadas às competências acadêmicas da instituição de educação superior.

Turnos de oferta dos cursos

- Matutino: curso oferecido no período da manhã.
- Vespertino: curso oferecido no período da tarde.
- Noturno: curso oferecido à noite.
- Integral: curso ofertado inteira ou parcialmente em mais de um turno (manhã e tarde, manhã e noite, ou tarde e noite), exigindo a disponibilidade do estudante por mais de seis horas diárias durante a maior parte da semana.

Temporalidade dos cursos

- Periodicidade: intervalo de tempo em que se organizam as atividades de ensino perfazendo a carga horária determinada pelo projeto pedagógico do curso para um conjunto de componentes curriculares. Usualmente, semestral ou anual; em casos específicos, justificados pelas características do projeto pedagógico, pode ter outro regime, como trimestral ou quadrimestral.
- Integralização: duração do curso, prazo previsto para que o estudante receba a formação pretendida; o tempo total deve ser descrito em anos ou fração.

Modalidade dos cursos

- Presencial: modalidade de oferta que pressupõe presença física do estudante às atividades didáticas e avaliações.
- A distância: modalidade educacional na qual a mediação nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos.

Locais de oferta

- Campus: local onde se oferece uma gama ampla de atividades administrativas e educacionais da instituição, incluindo espaços para oferta de cursos, bibliotecas, laboratórios e áreas de prática para estudantes e professores, e também reitorias, pró-reitorias, coordenação de cursos, secretaria, funcionamento de colegiados acadêmicos e apoio administrativo.
- Unidade: local secundário da instituição, onde se exercem apenas atividades educacionais ou administrativas.

- Campus sede: local principal de funcionamento da instituição, incluindo os órgãos administrativos e acadêmicos centrais, a oferta dos cursos e as demais atividades educacionais. Para fins regulatórios, o município em que se situa a sede da instituição delimita o exercício de prerrogativas de autonomia, no caso de universidades e centros universitários.
- Campus fora de sede: local secundário de funcionamento da instituição, fora do município onde se localiza a sede da instituição e se oferecem cursos e realizam atividades administrativas. É restrito às universidades e depende de credenciamento específico, em regra, não gozando de prerrogativas de autonomia.
- Unidade educacional na sede: local secundário de oferta de cursos e atividades educacionais no município em que funciona a sede da instituição.
- Unidade educacional fora de sede: local secundário de oferta de cursos e atividades educacionais em município distinto daquele em que funciona a sede da instituição, incluindo fazendas, hospitais e qualquer outro espaço em que se realizem atividades acadêmicas, conforme previsão no ato de credenciamento do campus fora da sede.
- Unidade administrativa: local secundário de realização de atividades exclusivamente administrativas.
- Núcleo de educação a distância (EAD): unidade responsável pela estruturação da oferta de EAD na instituição, compreendendo as atividades educacionais e administrativas, incluídas a criação, gestão e oferta de cursos com suporte tecnológico, bem como a administração, produção de materiais didáticos e recursos próprios da EAD. Aplica-se, ao Núcleo de EAD, para fins regulatórios, no que couber, a disciplina correspondente ao campus sede.
- Polo de apoio presencial de EAD: unidade operacional para o desenvolvimento descentralizado de atividades pedagógicas e administrativas relativas aos cursos e programas ofertados na modalidade de educação a distância.
- Agrupador: endereço principal de um campus ou unidade educacional, que agrupa endereços vizinhos ou muito próximos, no mesmo município, no qual as atividades acadêmicas ou administrativas se dão com algum nível de integração.

Docentes

- Tempo integral: docente contratado com 40 horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado o tempo de pelo menos 20 horas semanais a estudos, pesquisa, trabalhos de extensão, gestão, planejamento, avaliação e orientação de estudantes.
- Tempo parcial: docente contratado atuando com 12 ou mais horas semanais de trabalho na mesma instituição, reservado pelo menos 25% do tempo para estudos, planejamento, avaliação e orientação de estudantes.
- Horista: docente contratado pela instituição exclusivamente para ministrar aulas, independentemente da carga horária contratada, ou que não se enquadrem nos outros regimes de trabalho acima definidos.

- Núcleo docente estruturante: conjunto de professores da instituição responsável pela formulação do projeto pedagógico do curso, sua implementação e desenvolvimento, composto por professores com titulação em nível de pós-graduação *stricto sensu*, contratados em regime de trabalho que assegure, preferencialmente, dedicação plena ao curso, e com experiência docente.

Estudantes

- Matrícula: vínculo de estudante a curso superior.
- Matrícula ativa: vínculo de estudantes a curso superior, que corresponde à realização de disciplinas ou atividades previstas no projeto pedagógico ou ainda à conclusão do curso no ano de referência.
- Matrícula não ativa: vínculo formal de estudante a curso superior, sem correspondência com atividades acadêmicas.
- Matriculado: estudante vinculado formalmente a curso superior. Atributo referido ao estudante, diferentemente do conceito de matrícula, atributo referido ao curso.
- Ingressante: estudante que efetiva a matrícula inicial no curso.
- Por processo seletivo: estudante que efetiva a primeira matrícula no curso, após aprovação em processo seletivo.
- Por outras formas de ingresso que dispensam processo seletivo: estudante que efetiva a matrícula no curso na condição de portador de diploma de curso superior ou em virtude de mudança de curso dentro da mesma instituição, transferência de outra instituição, ou acordo internacional, como PEC-G.
- Concluinte: estudante que tenha expectativa de concluir o curso no ano de referência, considerando o cumprimento de todos os requisitos para a integralização do curso em todos os componentes curriculares.
- Inscrito: estudante que se inscreve para participar de processo seletivo de ingresso em curso superior.
- Desistente: estudante que interrompe o vínculo formal com o curso em que estava matriculado.

Vagas

- Vagas autorizadas: número de lugares destinados ao ingresso de estudantes em curso superior, expressas em ato autorizativo, correspondente ao total anual, que a instituição pode distribuir em mais de um processo seletivo. No caso das instituições autônomas, consideram-se autorizadas as vagas aprovadas pelos colegiados acadêmicos competentes e regularmente informadas ao Ministério da Educação, na forma do art. 28 do Decreto 5.773, de 2006.
- Vagas oferecidas: número total de vagas disponibilizadas nos processos seletivos constantes dos editais expedidos pela instituição.

2.2 INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: UNIVERSITÁRIA OU NÃO

No Tópico 1 desta unidade falamos rapidamente da essência do Ensino Superior, e como o mesmo está relacionado com a pesquisa, mesmo que em caráter básico ou de iniciação científica. Ao mesmo tempo, ao nos debruçarmos sobre a perspectiva organizacional das IES no Brasil, surgem muitas dúvidas no que tange a sua efetividade. Se o Ensino Superior está amparado por “ensino, pesquisa e extensão”, como é possível a formação integral do indivíduo? O mesmo questionamento se faz na introdução deste Tópico 2. Desta forma, não parece sensato que instituições que ofertam Ensino Superior de qualidade estejam desprovidas dessas ferramentas. Ao mesmo tempo, não se espera a formação de um profissional qualificado de IES que não esteja alinhada a esses preceitos, ou seja, quando tratamos de Universidades, Centros Universitários ou Faculdades como simples entidades isoladas, não enxergamos que todas ofertam uma única coisa: O Ensino Superior. E que todas deveriam seguir as mesmas condições para a formação de um profissional qualificado.

No entanto, é para esse fato que queremos chamar a atenção de nossos acadêmicos. Que não se deixem enganar pela simples denominação de uma IES. Do ponto de vista da qualidade, todas, para que ofertem ensino de qualidade, e que de fato contribuam para a formação acadêmica e profissional, devem se preocupar com as premissas básicas do Ensino Superior, pautadas pela transmissão de conhecimento (ensino), a pesquisa e a extensão. E é isso que iremos tratar a partir dos tópicos seguintes. Boa leitura!

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico, você aprendeu que:

- A iniciação científica e extensão, somadas ao ensino, atuam como pilares que amparam o Ensino Superior.
- Como atua a organização administrativa das Instituições de Ensino Superior.
- Independentemente da organização da IES, todas devem seguir premissas básicas para a boa oferta.

AUTOATIVIDADE



Para exercitar seus conhecimentos adquiridos, resolva as questões a seguir.

- 1 Você observou que temos diferentes tipos de organização das Instituições de Ensino Superior. Na sua opinião, existe alguma que apresenta maior relevância em termos de contribuição para a aprendizagem dos seus acadêmicos?
- 2 O ensino a distância é uma modalidade que vem crescendo muito nos últimos anos, principalmente em virtude da era tecnológica que vivemos, assim como pela mudança de perfil dos acadêmicos que buscam se especializar, mas, ao mesmo tempo, já estão atuando no mercado de trabalho. Na sua opinião, e com base no que vimos até o momento, é possível um modelo de educação aberta e flexível amparado somente por tecnologias, sem o amparo de um mediador, seja ele professor ou tutor?



AS IES NO ENSINO, NA PESQUISA E NA EXTENSÃO

I INTRODUÇÃO

Conforme já abordado, é muito difícil desvincular uma instituição universitária do tripé que a ampara, que é o ensino, a pesquisa e a extensão. Isso caracteriza o Ensino Superior e desperta em nível cognitivo, para os acadêmicos, maior empoderamento no que tange ao processo de ensino e aprendizagem. Não mais se espera das salas de aula um local onde o professor é a única voz ativa, e que dentro de um monólogo, ou por osmose, faça com que passivamente estudantes aprendam o assunto abordado.

O objetivo desta unidade é justamente fazer com que todos que tenham acesso a essa leitura tenham ciência das possibilidades e não mais esperem o conhecimento brotar em sã consciência. O mesmo está espalhado por aí, e é função nossa, através de ações proativas, torná-lo algo fresco e aplicável em nossas vidas. Como tornar isso possível? É o que vamos ver a seguir.

2 O MODELO IDEAL DE ENSINO-APRENDIZAGEM: POSSIBILIDADES E DESAFIOS

Quando falamos em modelos de ensino e aprendizagem, muita discussão vem à tona. No ensino tradicional, o aluno era mero receptor de informações e o professor detinha o conhecimento que era inquestionável. O ensino tradicional ainda predomina em muitas escolas, mas com menos intensidade.

Fala-se em modelos de sala de aula invertida, no ensino a distância (nossa caso), modelos híbridos de aprendizagem, ensino orientado por projetos, ensino adaptativo e por aí vai. O fato é que ainda não temos consolidado qual é o melhor. Temos alguns indicadores e estatísticas que nos mostram alguns cenários. E também, sabe-se que diferentes públicos, com diferentes capacidades e níveis de aprendizagem, em diferentes idades e vivendo uma era totalmente tecnológica, estão aí com “fome” de aprender. Há muito espaço para educação superior no Brasil, e comparado com outros países, mesmo da América Latina, apresentamos índices muito baixos de matrículas.

Como melhorar isso? Em primeiro lugar, as pessoas precisam entender que quanto maior o grau de conhecimento e formação, mais portas irão se abrir. Isso é fato e não temos como negar essa condição. Há pouco tempo vivíamos uma época de pouca oferta de Ensino Superior. Era necessário prestar vestibular em grandes centros urbanos concorrendo a uma vaga. Esse processo é altamente excludente, pois não amparava o Brasil em sua demanda por profissionais habilitados, era um retrocesso se comparado a países da Europa e Estados Unidos, por exemplo. Porém, hoje, não mais a oferta é o gargalo que temos. As empresas hoje têm mais facilidade em buscar e contratar profissionais adequados para suas funções. Todavia, ainda temos uma procura pequena por parte daquele que deseja formar-se, capacitar-se. Devemos reconhecer que o Brasil sofre, em grande parte, por uma formação fraca no ensino de base, o que acaba dificultando a aceitação, por parte do alunado, de que é possível continuar, que é possível se desenvolver. O Ensino Superior não é fácil, mas se aquele que o faz tem a disciplina e perseverança, a maior parte do caminho já está vencida.

Dentro dessa perspectiva, é necessário ainda que os acadêmicos usufruam de todo o aparato tecnológico e científico que a instituição fornece. E se não há extensão? E se a Iniciação Científica é incipiente? Devemos cobrar! Afinal de contas, é dever da IES, não importa se pública ou privada, com ou sem finalidade de lucro, prover o melhor modelo de ensino possível. O acadêmico precisa entender seu papel como agente atuante na construção do saber e do melhor modelo de aprendizagem possível, e que, principalmente, supra as suas necessidades de formação.

É preciso buscar, uma vez que o cidadão, ao ingressar no Ensino Superior, percebe que muitos dos recursos oferecidos são pouco utilizados. Vamos exemplificar: no caso da Educação a Distância (EAD), observa-se que há dificuldade em lidar com as tecnologias. E pouco acesso ao Ambiente Virtual (AVA) é feito. Isso é característica de uma geração que ainda está presa em modelos de ensino pouco ativos, em que o estudante é coadjuvante. Precisamos entender que o acadêmico de hoje é o principal ator, deve buscar trilhar o caminho da mais alta grandeza para que colha os frutos da criatividade.

3 A PESQUISA E A INICIAÇÃO CIENTÍFICA

O que é científico? O educador e escritor Alves (2015) afirma que a ciência nasceu da desconfiança dos sentidos. Desta forma, acreditava-se que aquilo que a gente vê e sente não é a verdade. Desta forma, algo belo e grandioso só poderia ser considerado verdadeiro se descrito por palavras. As palavras são os olhos da ciência. Entendido desta forma, poder-se-ia ser considerado algo tangível e verdadeiro, ou ainda, quando algo pode ser mensurado. Assim, através dessas observações feitas por métodos específicos, poderíamos comprovar o que é verdadeiro, ou aquilo que chamamos de teoria das coisas.

Tendo apenas esse ponto de vista, como poderíamos medir as emoções ou sentimentos que surgem com as artes, como no caso da música? Para as artes, em geral, temos o lado racional, como as diversas técnicas utilizadas para se pintar um quadro ou tocar um instrumento. Do ponto de vista subjetivo, e que alimenta a alma e inspira, não pode ser medido, portanto, pela ciência, não poderia existir ou ser explicado. Para o filósofo Karl Popper (2001), que se dedicou ao pensamento do racionalismo crítico, ciência poderia ser explicada pelo Método Hipotético Dedutivo. O mesmo autor fez críticas ao Método Indutivo ou à indução, que era um método científico que buscava comprovar teorias mediante a experiência decorrente da observação cuidadosa de uma série de eventos. Isso fazia do método indutivo um método conjectural, pois os eventos poderiam acontecer mediante várias situações e condições diferentes. Desta forma, propõe que antes da observação para a formulação de ideias, os conceitos sejam pensados, e somente depois desta etapa devem ser verificadas para confirmar se fazem ou não sentido.

Karl Popper (2001), observando os fatos do Método Indutivo, defendeu ideias como as de David Hume, o qual diz que não é pelo fato de alguém ter visto apenas cisnes brancos que pode afirmar que somente existem cisnes brancos, ou seja, no momento em que ver um cisne de outra cor, a afirmação feita anteriormente será invalidada. E foi assim que Popper formulou o Método Hipotético Dedutivo, no qual se faz necessário determinar o método que possibilitou chegar a um determinado conhecimento. Outra característica do conhecimento científico é que ele não é uma verdade absoluta, ou seja, leva o pesquisador ao mais alto grau de ceticismo sobre determinado assunto. E qualquer teoria, sobre qualquer coisa, pode e deve ser verificável e é refutável, caso não consiga evidências ou dados suficientes. Para Popper (2001), o processo de pesquisa apresenta três momentos: problema, conjecturas e falseamento. No **problema**, pensa-se em um conflito que precisa ser resolvido. Já nas **conjecturas**, precisamos comprovar algo experimentalmente, e no **falseamento**, provar que a teoria é científica pelo fato de ela poder ser falsa, ou seja, caso não haja evidências ou provas, descarta-se.

E é assim que pensamos na academia, ou nas universidades. Todos os trabalhos acadêmicos seguem esse pressuposto. Toda essa discussão será vista novamente no livro de Metodologia Científica, mas é importante que desde o início de um curso superior os acadêmicos saibam de algumas das condições que regem a dinâmica dos trabalhos universitários. Seja em uma pesquisa simples para uma disciplina, ou mesmo em um projeto de Iniciação Científica, ou Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), todos trazem à tona os pressupostos de Popper.



Karl Popper foi um filósofo da ciência, austríaco naturalizado britânico, e residindo em Londres ao longo de quase toda a sua vida. É considerado por muitos como o filósofo mais influente do século XX a tematizar a ciência, assim como um político de relevante importância e grande defensor da democracia liberal e oponente implacável do totalitarismo.

3.1 COMO FAZER A INICIAÇÃO CIENTÍFICA AO LONGO DO CURSO DE GRADUAÇÃO?

Para o mundo acadêmico, é fundamental a iniciação ao conhecimento através das práticas científicas. Essa aproximação permite a todos, estudantes e profissionais, entenderem como o seu cotidiano funde-se a essas práticas, e perceberem que é através das ciências e suas vertentes que ocorreram algumas das principais invenções da humanidade, sejam elas tecnológicas ou culturais. Na indústria, a criatividade é fundamentalmente exercitada pelas práticas orientadas pelos métodos científicos e torna-se fundamental. Assim, um projeto científico bem construído é fundamental para alcançar os objetivos pretendidos.

As práticas de pesquisa propõem a todos desenvolverem o raciocínio científico, permitindo um aprendizado de forma criativa, crítica e colaborativa. Outro aspecto muito importante é aproximar os acadêmicos e profissionais daquilo que chama a atenção, dentro da sua área de graduação ou mesmo atuação. Assim, nas práticas científicas, pesquisadores podem e devem pensar sobre temáticas que sejam relevantes para a resolução de problemas do cotidiano. Assim, ao final do processo, a internalização das possíveis soluções permite que o aprendizado daquela situação em específico seja a mais efetiva possível.

Observa-se muita dificuldade em compreender o que é um projeto de pesquisa, ou mesmo um projeto de Iniciação Científica. Basicamente, é uma ideia que o acadêmico deseja realizar. E esta surge a partir de um interesse sobre determinado assunto, o que comumente costumamos chamar de problema da pesquisa e hipótese. Então, ao deparar-se com determinado problema, seja na área social, ambiental ou econômica, por exemplo, podemos pensar em alguma hipótese que possa ser responsável por esse problema ou assunto em torno do qual se deseja aprofundar os conhecimentos. E esta pode estar relacionada com a causa e/ou solução do problema observado. Não importa!

Essa ideia precisa ir para o papel, estruturada em alguns tópicos – dos quais falaremos mais adiante – e regida por algumas condicionantes. No entanto, é fundamental compreender que para entender a problemática a qual você se prontificou estudar, é muito válido definir alguns objetivos que deverão ser

alcançados, e isso se faz através de uma metodologia ou técnica específica. Mas, antes disso, e em todas as etapas da formação acadêmica, como na graduação, especialização, mestrado e doutorado, necessita-se que o acadêmico procure por um professor que o oriente, principalmente no que tange à delimitação do tema e execução dos projetos.

De acordo com Gleiser (2007), das primeiras etapas que se pode pensar para a construção de um projeto científico, entender o problema acerca de uma área em específico é muito importante. E também, entender que ninguém faz pesquisa ou projetos isoladamente, pois existe uma comunidade de pessoas ao redor do mundo com interesses semelhantes. Assim, quando iniciamos a elaboração de um projeto de pesquisa, precisamos estar a par da literatura na área escolhida, isto é, precisamos ler e entender os artigos publicados em jornais especializados que abordam temas semelhantes àqueles nos quais estamos interessados. Isso ocorre desde os textos “clássicos”, que propõem as ideias originais sobre o tema, aos mais recentes. É essencial pesquisar detalhadamente o que já foi publicado sobre o assunto.

A elaboração de um projeto de pesquisa, normalmente, contém a **delimitação do tema e do problema de pesquisa, justificativas, metodologia sugerida, objetivos gerais e específicos, resultados esperados, revisão bibliográfica e previsão de cronograma**. Assim, destacamos algumas recomendações que podem ser seguidas para melhor condução da sua pesquisa. Por exemplo, deve-se propor pesquisas que estejam relacionadas ao escopo da sua área de formação, ou seja, relacionada ao seu curso de graduação. Outro ponto é indicar conhecimento crítico na revisão bibliográfica. Uma boa revisão bibliográfica aponta que a pesquisa não surgiu do nada. Há estudos anteriores e pode haver questões em aberto. Nessa seção do projeto são discutidos os principais conceitos e estudos relacionados ao objeto de investigação. A bibliografia deve ser atual e relevante e sua qualidade dependerá da leitura crítica do autor. Ainda dentro do aspecto de bibliografias, há a necessidade de buscar referências fortes e dados atuais para justificar a pesquisa.

O estudante precisa convencer todos os envolvidos, como o seu orientador e, quando do seu interesse, a um programa de mestrado ou doutorado, de que sua pesquisa é relevante. Normalmente isso está relacionado a áreas pouco exploradas ou aquelas que são de extremo interesse para a sociedade em geral. Dentro desse contexto, a sustentação por meio de dados e informações confiáveis é muito relevante. Isso auxilia na argumentação do pesquisador para o público de interesse. Com frequência esses dados têm origem em revistas científicas com alto grau de impacto, ou seja, onde há uma rigorosa comissão científica que aprova artigos para publicação.

FIGURA 2 – PROCESSOS DE DESENVOLVIMENTO DE UM PROJETO CIENTÍFICO



FONTE: Disponível em: <<http://www.ufjf.br/noticias/2016/05/05/dez-dicas-para-elaborar-bom-projeto-de-pesquisa-de-mestrado-e-doutorado/>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

Além disso, é preciso apontar lacunas que serão preenchidas pelo desenvolvimento do projeto. Uma das razões para a elaboração da pesquisa é suprir dúvidas existentes sobre o objeto de estudo. Para isso, é importante verificar limitações de estudos anteriores, indicar lacunas em análises ou apresentar novo enfoque sobre um tema que seja do interesse do pesquisador. É somente a partir de uma boa revisão bibliográfica que o candidato percebe se sua proposta de pesquisa já foi realizada e o que a diferencia das demais. A originalidade e a relevância sustentam, em grande parte, a qualidade de um projeto de pesquisa (LAKATOS; MARCONI, 1991).

Percebida e justificada a lacuna de conhecimento, a próxima etapa é elaborar uma ou mais perguntas que, a princípio, guiarão o estudo. Iniciantes, normalmente, confundem tema e problema de pesquisa. O tema é a área na qual a proposta se situa, mas tem de ter questionamento específico para ser respondido. A indagação é que instigará a elaboração do trabalho. Para isso, ela deve ser específica, apontando o que pretende ser investigado, em linguagem clara e objetiva, sem ambiguidade (LAKATOS; MARCONI, 1991). Outra opção é trabalhar com hipótese para ser validada. Por vezes está relacionada ao problema de pesquisa, como já apontado, precisamos testá-la.

Os objetivos de um projeto precisam ser claros. Recomenda-se separar em objetivos gerais e específicos, quando é preciso indicar especificamente o que se vai fazer. Lembrando que, posteriormente, a metodologia precisa estar alinhada com os objetivos que se pretende alcançar. Por exemplo, trabalhar a síntese de molécula de uma determinada classe de composto químico, mas há várias classes desses compostos, então é necessário citar quais sintetizar, quantos pretende preparar, quais são as estruturas, para que o projeto fique mais pontual.

O objetivo deve estar diretamente ligado à lacuna de conhecimento apresentada, e caso exista mais de uma lacuna, existirá mais de um objetivo.

Outra questão fundamental é o autor demonstrar as técnicas adequadas para alcançar cada tipo de resultado. Análise de discurso e análise de conteúdo focam aspectos diferentes do objeto de estudo. Conforme a pesquisa, é preciso apontar quais equipamentos serão necessários, se você irá replicar o experimento de outro pesquisador, se já possui as técnicas corretas, ou ainda, se o seu orientador é especialista naquela proposta de estudo. E para isso, é extremamente importante ter clareza sobre o tempo necessário para desenvolver a pesquisa. Pode parecer óbvio, mas muitos pesquisadores se perdem na exequibilidade, ou seja, no tempo correto para coletar os dados, processar a informação e escrever o relatório final, que pode ser concebido na forma de uma monografia, uma dissertação de mestrado ou tese de doutorado. É preciso ficar atento, que em caso de mestrado, todo o processo deve acontecer em 24 meses, e no doutorado, em 48. Dessa forma, deve-se considerar que o período não será dedicado apenas à elaboração da dissertação ou tese, mas também à participação em congressos, organização de eventos científicos e outras atividades. A proposta deve ser realista com o tempo disponível para ser dedicado ao projeto.

Por fim, verificar se haverá financiamento para a pesquisa. Dinheiro e tempo são fundamentais para o desenvolvimento da pesquisa. No caso de projetos de Iniciação Científica para os cursos de graduação, muitas vezes a IES dispõe de bolsas de pesquisa, e esse dinheiro pode ser utilizado para custear o projeto. Assim, sempre é aconselhável que acadêmico e orientador estejam atentos aos recursos. Isso deve estar previsto no cronograma físico-financeiro da proposta, e se muito caro, tentar alguma possibilidade de financiamento através de órgãos que permitem isso, como o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ). Por exemplo, a proposta é analisar o comportamento de determinada espécie de golfinhos no litoral de Santa Catarina? Há realmente recursos para a viagem, acomodação, coleta, equipamentos e aparelhos de análise? Verifique se haverá recursos pessoais ou externos. Em caso negativo, a chance de não conseguir realizar os objetivos propostos é muito grande, assim como a de cumprir os prazos previstos.

3.2 A DELIMITAÇÃO DO TEMA DO PROJETO

O primeiro e mais importante passo é discutir com o seu orientador se a ideia proposta se adéqua a uma das linhas de pesquisa em que esse docente atua, se esse projeto pretendido é de fato da área de atuação desse docente. Afinal, ninguém quer perder tempo reinventando a pólvora, e como já falado anteriormente, pesquisar exaustivamente sobre o tema pretendido em todas as fontes possíveis é extremamente importante.

Graças à internet, hoje em dia é muito mais fácil do que, digamos, em meados dos anos 1990. Existem inúmeros portais nos quais os artigos podem ser encontrados, mesmo antes de serem publicados. Até mesmo o Google faz isso, no “Google Scholar” (<http://scholar.google.com>). Outro ponto importante é entender que a ciência não progride em linha reta. Isso ocorre em virtude de ser feita por pessoas diferentes, e com várias ideias sobre determinado assunto, com extensa troca de informações entre os pares, não só por artigos, mas também em colóquios, seminários e congressos (GLEISER, 2007).

O mesmo autor destaca que, na maioria dos casos, a linguagem é tão específica que cientistas com treinamento semelhante, e trabalhando em áreas distintas, não podem acompanhar tudo o que vem sendo desenvolvido nas pesquisas das mais diversas áreas, ou seja, hoje, é praticamente impossível que um astrofísico entenda sobre nanotecnologia e vice-versa, mas é aí que entra a grande questão deste tópico: Como delimitar o tema?

Um dos passos importantes da carreira de um jovem aspirante a pesquisador ou mesmo um cientista sênior é justamente a escolha da área de pesquisa. E isso está relacionado diretamente com as temáticas que irá abordar em seu trabalho como profissional. Assim, na graduação, você é, ou deveria ser, exposto às várias especializações que existem em sua profissão. Por exemplo, cursando química você irá aprender sobre a química orgânica, inorgânica, físico-química, biogeoquímica etc. Em física, sobre matéria condensada, física nuclear, de partículas, cosmologia, plasmas e fluidos. Ao chegar à pós-graduação, você deveria ter ao menos ideia se seus interesses estão na área teórica ou experimental, ou seja, se ir a campo buscar por dados numéricos é o seu grande interesse. Não que seja obrigatório, mas ajuda bastante. Por quê? Pois é cada vez mais raro uma pessoa que faça pesquisa em diversas áreas do conhecimento. Cada vez mais a pesquisa está se tornando mais “especializada”, pois com o acúmulo de informações e a velocidade com que são transmitidas, torna-se impossível que uma pessoa trabalhe ou pesquise em várias vertentes. Assim, transforma-se em especialista. E as pessoas que serão futuramente orientadas por este profissional, quando definidos os temas de seu interesse, irão buscar por esse professor, e não mais um generalista.

Como saber qual área escolher? Essa é uma pergunta muito subjetiva e que vai depender única e exclusivamente dos seus interesses de pesquisa. Claro que existem muitos aspectos práticos, como a instituição onde você está realizando o trabalho, se você tem pesquisadores à disposição na área que escolheu e assim por diante. Conversar com outros alunos também é muito recomendado, pois irá saber como funciona todo o processo. No entanto, fica muito claro que aspectos relacionados a sua área da graduação irão facilitar a delimitação do seu tema. De acordo com Lakatos e Marconi (1991), o tema é o assunto que se deseja provar ou desenvolver, uma dificuldade, ainda sem solução, que queremos determinar com precisão, para intentar, em seguida, seu exame, avaliação crítica e solução.



Projetos de Iniciação Científica serão realizados ao longo do seu curso de graduação. Normalmente, trabalha-se com linhas de pesquisa e as temáticas permeiam a interdisciplinaridade abordada ao longo das disciplinas já vistas. Através de projetos de pesquisa é que consolidamos o processo de ensino-aprendizagem.

3.3 AS PARTES DE UM PROJETO DE PESQUISA EM CARÁTER DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA

Conforme relatado ao longo deste livro, é muito importante conceber nossas ideias e testá-las através de projetos de pesquisa, mesmo que em caráter de iniciação científica. E ainda, que tais práticas não só contribuem para a qualidade do ensino que nos é oferecido, mas também para a qualidade profissional daquele que se forma. Mas que formato tem esse projeto de pesquisa? Já demonstramos algumas pistas anteriormente. Agora, vamos descrever cada uma das partes que compõem o projeto.

A primeira delas é a introdução. Esta destaca ao interlocutor o universo do tema que está sendo estudado, não importa se essa for uma pesquisa de campo, qualitativa ou, ainda, quantitativa. A introdução, geralmente, apresenta uma contextualização sobre o tema escolhido para a pesquisa, ou seja, nessa etapa, devemos imaginar que o público que irá ter acesso às nossas publicações talvez nunca tenha ouvido falar sobre o assunto abordado, como um jovem iniciando sua carreira acadêmica. Então, é necessário que se permita um entendimento de forma clara e objetiva daquilo que se pretende pesquisar. Normalmente, finaliza com um objetivo geral da proposta de estudo.

A segunda seção é chamada de justificativa. Nesta, os autores ou proponentes do projeto devem deixar claro, através de muitas fontes bibliográficas, a importância da sua pesquisa. Esse é o momento de mostrar para uma banca de avaliação (se esse for o caso) o que justifica tal ideia ser aprovada como proposta de pesquisa e de que forma irá contribuir para o avanço da ciência. Ou ainda, o que irá acrescentar em termos de avanços significativos naquela área do conhecimento, ou seja, é a oportunidade que os autores têm para deixar claro que possuem vasto conhecimento daquilo que pretendem pesquisar, e isso somente é feito quando inúmeros autores e suas respectivas obras são listadas em sua justificativa.

Na sequência apresentamos os objetivos, podemos dividi-los em gerais e específicos. O geral trata de forma bem generalizada o que se pretende fazer. Logo em seguida, colocam-se os objetivos específicos, que podem ser dois, três ou mais. Nesse momento, o papel do orientador da pesquisa é importante, pois deve alinhar com o aluno pesquisador a questão de exequibilidade da proposta, em termos de tempo e recursos financeiros. Se meu projeto tem como objetivos gerais levantar dados ao longo de três anos sobre a biologia reprodutiva de uma espécie de animal ameaçada de extinção, e esse é um projeto de dissertação de mestrado, logo pode-se esperar que não será possível concluir-los no prazo esperado, visto que a dissertação e defesa devem ser finalizadas em até dois anos.

Exemplos:

- **Objetivos gerais:** Determinar a abundância populacional da espécie *Larus dominicanus* no litoral de Santa Catarina, através da análise de diferentes indicadores ecológicos.
- **Objetivos específicos:** 1) estimar o número de indivíduos da população de *Larus dominicanus* em três ilhas do litoral catarinense; 2) avaliar a microbiota associada à espécie; 3) quantificar a concentração de metais pesados no tecido da espécie; 4) relacionar os parâmetros de microbiologia e metais pesados com manutenção da estrutura populacional da espécie.



Larus dominicanus é uma espécie de gaivota no litoral do Brasil, e também muito estudada pelos biólogos e oceanógrafos, visto que pode causar vários problemas para o homem e também para várias outras espécies de aves marinhas.

Como se pode observar, os objetivos específicos podem ser divididos em diferentes tópicos, e cada um deles está relacionado com o que se pretende alcançar como objetivo geral da proposta de projeto. Observar que a linguagem de um projeto de pesquisa está sempre no futuro do presente, pois o projeto é algo que ainda não foi realizado. Posteriormente, o relatório final, o artigo ou a dissertação e tese serão escritos com todos os verbos no passado, visto que o trabalho já foi concluído. Essas observações normalmente causam algum tipo de confusão por parte daqueles que estão iniciando a sua pesquisa no campo das ciências.

O quarto item de um projeto é a metodologia e/ou material e métodos. Esta é uma das partes mais importantes de um projeto de pesquisa. É aqui que os autores explicam em detalhes onde e como será realizada a pesquisa ou

experimento. Devem ser colocados com clareza e riqueza de detalhes as técnicas utilizadas, o tempo de coleta de dados e informações, os laboratórios que serão utilizados, assim como os equipamentos, a logística envolvida, o número de saídas a campo ou visitas a bibliotecas e acervos na busca de informações e leitura de periódicos.

Costuma-se dizer que a metodologia compõe parte fundamental do projeto de pesquisa, e está intrinsecamente associada aos objetivos do projeto, ou seja, para cada objetivo, imagine que o mesmo será alcançado de alguma forma ou maneira. Assim, a técnica utilizada deverá ser conhecida. Ou ainda, se os pesquisadores pretendem replicar algum experimento, visando corroborar os resultados já observados, esse experimento e a forma como foi realizado (com a citação da devida autoria) precisam estar claros. É ainda na metodologia que a área de estudo deve ser conhecida. Essa pode ser a descrição da empresa, biblioteca ou laboratório em que serão realizadas as pesquisas, ou coletadas as informações necessárias. Pode vir agregada de um mapa, se assim for necessário. Por exemplo, na área das ciências ambientais, é comum a elaboração de um mapa através de *softwares* específicos que apontam, através de coordenadas geográficas, exatamente os locais em que serão realizados os trabalhos de pesquisa.

No quinto item de um projeto, destaca-se o cronograma físico e financeiro. Nessa etapa, os pesquisadores devem estar atentos a todas as ações que deverão ser concluídas, com a data estipulada e um orçamento previsto para cada uma delas. Normalmente, vem no formato de uma tabela, na qual é feita uma previsão para um, dois ou quatro anos de pesquisa, dependendo da complexidade e dos desdobramentos que ocorrerão para cada uma das etapas macro. Veja um exemplo de tabela de cronograma a seguir.

TABELA 1 - CRONOGRAMA

Atividades / Meses	Maio/17	Junho/17	Julho/17	Agosto/17
Levantamento bibliográfico	X	X	X	
Coleta de dados		X	X	
Tratamento dos dados				X

FONTE: Os autores

Por fim, as referências são um item obrigatório para todo o projeto de pesquisa e posteriormente para os relatórios que derivam da proposta que foi realizada. É aqui que tornamos evidente se a nossa pesquisa foi realizada com êxito ou não. Projetos com poucas referências retratam falta de planejamento e/ou tempo na busca por informações pertinentes que servem para embasar boa parte da pesquisa. Necessário enfatizar que todas as obras que foram utilizadas ao longo do texto precisam estar citadas ao final do projeto, seguindo as normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), ou ainda, normas que a instituição de ensino ou pesquisa acharem pertinentes.

Um ponto importante e que deve ser levantado é que quando submetemos nossas pesquisas (já realizadas e pensadas a partir de um projeto) para algum periódico nacional ou internacional (revistas científicas), cada uma delas tem uma política de publicação diferente, e assim, utilizam normas diferentes para estruturar as referências e respectivas obras ao longo e ao final do seu manuscrito. Não necessariamente a ABNT é regra para todas as revistas. Isso também ocorre em função de que essa instituição, que é um órgão normatizador, adapta para a realidade brasileira as condicionantes de órgãos internacionais como a ISO (*International Standardization Organization*) exige.

3.4 OS RESULTADOS E DISCUSSÕES FAZEM PARTE DO PROJETO DE PESQUISA?

Não falamos, ao longo desta unidade, em termos de concepção de um projeto de pesquisa, sobre os resultados, a discussão e as considerações finais. Como já dito anteriormente, o projeto de pesquisa estrutura ao longo do seu texto aquilo que pretende ser executado, ou seja, as ideias ainda não saíram do papel, e se aprovadas forem, deverão ser executadas. Dessa forma, espera-se que não tenhamos resultados (dados) e nem discussões acerca do tema que estamos pretendendo pesquisar. É muito comum confundirmos o projeto com o relatório já finalizado, mas deve ficar claro que o projeto sempre irá anteceder os resultados e as discussões. Ao termos nossa pesquisa concluída, e com os resultados obtidos, podemos incluir o relatório final do projeto que foi executado, podendo ser no formato de tabelas, gráficos ou números e com breve descrição verbal.

Quando discutimos esses resultados, o que deve ser feito? Comparar os resultados e informações que obtivemos com a realização da nossa pesquisa, com os resultados que outros pesquisadores já observaram, dando os devidos registros de autoria, quando pesquisador A, B ou C forem citados nessa comparação de dados e informações.



A norma culta da língua portuguesa exige que para um projeto de pesquisa, toda a escrita seja realizada na terceira pessoa e também no futuro do presente. Quando apresentamos os resultados e as discussões do projeto realizado, seja através de um relatório, ou ainda através de um artigo científico, a escrita deve ser feita no pretérito.

RESUMO DO TÓPICO 3

Neste tópico, você aprendeu que:

- O projeto de pesquisa pode contribuir para a ampliação em determinada área do conhecimento.
- A pesquisa possibilita aos acadêmicos e profissionais, em geral, uma formação multidisciplinar, além da inserção no mundo da ciência.
- As etapas da construção de projeto de pesquisa devem estar alinhadas, principalmente, com a temática e os objetivos que se pretende alcançar.
- A temática ou área de interesse deve ser analisada muito bem pelo aluno, e o professor que irá orientar deve comprovar grande aptidão na área de conhecimento, trabalhando em linhas de pesquisa inerentes a sua formação acadêmica.
- Os objetivos, a metodologia e o cronograma precisam estar muito bem alinhados, evitando qualquer problema de exequibilidade ou perda de prazos para conclusão do projeto.



Para exercitar seus conhecimentos adquiridos, resolva as questões a seguir.

1 Com relação à metodologia ou material e métodos, estes servem como uma espinha dorsal para os pesquisadores entenderem de que forma podem e devem executar a proposta. Em relação a esse item, fundamental em qualquer projeto de pesquisa, pode-se afirmar que:

- I- A metodologia está intimamente relacionada à introdução do projeto de pesquisa.
- II- O material e métodos estão de comum acordo com a justificativa do projeto.
- III- A metodologia está relacionada diretamente com os objetivos da proposta de pesquisa.
- IV- É na metodologia que podemos falar da área de estudos.

Estão CORRETAS:

- a) () Apenas as afirmativas II e III.
- b) () Apenas as afirmativas I e II.
- c) () Apenas as afirmativas II e IV.
- d) () Apenas as afirmativas I e IV.
- e) () Apenas as afirmativas III e IV.

2 Analise as afirmações que seguem, indicando se são verdadeiras ou falsas:

- () A introdução de um projeto de pesquisa serve para levar ao público de interesse aspectos gerais do tema que se pretende estudar.
- () Os objetivos gerais e específicos não podem ser separados na construção de um trabalho científico.
- () Quanto maior for o número de referências bibliográficas utilizadas em nossa justificativa, maiores serão as chances de aprovar a proposta de pesquisa.
- () O cronograma físico e financeiro de um projeto é fundamental para que se possa cumprir todas as etapas com êxito.

A sequência CORRETA é:

- a) () V, F, F, V
- b) () V, V, F, F
- c) () F, V, F, V
- d) () F, V, V, F
- e) () V, F, V, V

VOCÊ NO ENSINO SUPERIOR E OS DIFERENTES TIPOS DE TRABALHOS ACADÊMICOS

1 INTRODUÇÃO

Anteriormente, foram abordados os aspectos mais relevantes para a construção de um projeto de pesquisa, assim como as principais diferenças que existem entre o projeto (aquel que se pretende estudar) e os diferentes tipos de trabalho que resultam de um projeto de pesquisa, como o relatório científico ou artigo. Há ainda os trabalhos normais de pesquisa que são realizados ao longo das disciplinas. Frutos não de uma linha de pesquisa ou que abarcam a interdisciplinaridade do curso, focam no aprofundamento do conteúdo de uma matéria qualquer. Apesar da sua concepção não estar atrelada a um projeto, como trabalhos de Iniciação Científica ou Trabalhos de Final de Curso, necessitam de apurada revisão bibliográfica e devida citação das obras utilizadas.

Das principais características que fazem parte do escopo de um relatório científico ou artigo, pode-se destacar os resultados e a discussão, estes não cabem em um projeto, mas em um relatório científico. É basicamente essa a única diferença entre o que consta em um projeto e em um artigo ou relatório. E não importa se estamos falando de uma pesquisa de graduação, de mestrado ou doutorado, ou ainda, se os resultados apresentados são de pesquisadores seniores com muitos anos de estrada.

Então, quando apresentamos os nossos resultados, através de relatórios ou artigos (*papers*, do inglês), basicamente a única diferença que se tem entre os projetos e artigos é a inclusão do item resultados e, na sequência, discussões. As dissertações de mestrado e teses de doutorado também são estruturadas assim. Nessa etapa, de realização dos relatórios de pesquisa ou artigos científicos (você não precisa mais justificar a importância do projeto), os objetivos (você já alcançou ou não as metas propostas), e, por fim, o cronograma físico-financeiro, visto que as ações previstas também já foram realizadas.

Uma parte importante do artigo ou relatório deve ser a apresentação de um resumo. Muitas revistas científicas, onde podemos publicar os resultados do nosso trabalho, exigem o “*abstract*”, ou seja, o mesmo resumo, mas na língua inglesa, o que facilita a busca de outros pesquisadores, visto que esta é tida como língua universal. No resumo, é preciso apresentar, em poucas palavras (até 250 – depende do tipo da revista), uma pequena introdução, a metodologia, os resultados alcançados e a discussão. Veja que isso ocorre logo abaixo do título do artigo ou relatório, e de forma contínua, servindo para dar uma base no estudo realizado para o público de interesse. E sim, também precisamos pensar em um título para todos os tipos de trabalhos acadêmicos.

De forma geral, este tópico tem o objetivo de esclarecer os principais tipos de trabalhos acadêmicos, assim como as principais formas de socializarmos os resultados, frutos das pesquisas concebidas através de projetos de pesquisa. Salienta-se, ainda, que esses relatórios, na forma como estão estruturados, também servem para o dia a dia no mercado profissional. Não importa o segmento da empresa e área, é muito útil que tenhamos nossa tomada de decisão pautada pela investigação e utilização de métodos adequados, assim como a posterior apresentação de resultados.

2 A PUBLICAÇÃO DE ARTIGOS EM REVISTAS OU PERIÓDICOS ESPECIALIZADOS

Com o projeto aprovado, é hora de colocar a mão na massa, ou seja, executar aquilo que foi planejado (os objetivos) através da metodologia proposta. A partir dessa etapa, você irá colher os resultados, que são as informações referentes ao objeto de estudo. Todas essas informações podem ser registradas em planilhas específicas ou onde for conveniente ao pesquisador, e posteriormente analisadas através de softwares específicos para essa finalidade. As etapas agora descritas frutificam naquilo em que já chamamos a atenção ao longo das unidades desse curso, que são os resultados e a discussão. No relatório final da pesquisa, ou mesmo no artigo científico, que esse projeto irá originar, não encontraremos mais os itens justificativa, objetivos geral e específico, assim como o cronograma físico de execução do projeto.

Assim, os resultados e a discussão são originados a partir do desenvolvimento do experimento, ou seja, os resultados são compostos pelos dados e observações do pesquisador, tais como figuras, gráficos, análises estatísticas e assim por diante. Posteriormente, na discussão, docente e acadêmico irão dissertar sobre as suas observações, corroborando ou não com a opinião de outros autores que já publicaram estudos semelhantes. Essa é uma das partes mais importantes de todo o trabalho, pois é o momento que gera novos conhecimentos, ou concordamos em plenitude com as observações de outros pesquisadores ou discordamos acerca do tema proposto. Obviamente, inúmeras variáveis contribuem para as análises e discussões, por exemplo, podemos executar o mesmo projeto já realizado por outro autor para um determinado tema, mas os resultados observados podem ser completamente diferentes, o que faz parte do experimento científico.

Na etapa de discussão também é muito importante que os autores da pesquisa coloquem o máximo de autores possível, visando enriquecer a discussão. Por fim, os autores podem ainda inserir uma consideração final ou conclusão. Nessa parte, a opinião é pessoal dos autores, e em poucas palavras concluem o que foi observado da pesquisa, mas é necessário ficar atento, em uma pesquisa precisamos deixar de lado nosso juízo de valor e colocar exatamente o que os dados mostraram na pesquisa.

Ao finalizar a pesquisa, através do seu relatório final, esta pode ser colocada no formato de artigo científico, ou ainda uma monografia, dissertação ou tese. No

nosso caso de artigo científico, este pode seguir diferentes padrões, como nota curta, ou ainda um artigo completo, a ser publicado em um periódico, que nada mais é do que uma revista com regularidade de publicação, mensal, semestral ou anual. A estruturação do artigo nessa revista depende da comissão científica que o analisa, e também da área da revista.

Normalmente, nas ciências exatas, como engenharias, computação e outros, os artigos são estruturados em título, afiliação dos autores, resumo (em português) e *abstract* (em inglês), seguido de introdução, material e métodos, resultados, discussão, considerações finais e referências. Já nas áreas da educação, como em cursos de graduação das licenciaturas, como letras, história e afins, normalmente os artigos começam com o título, afiliação dos autores, resumo (em português) e *abstract* (em inglês), seguido de introdução, fundamentação teórica (itens acerca daquilo que está sendo estudado e/ou pesquisado), conclusões finais e referências. Nota-se que o item de considerações finais é sugestivo aos autores da pesquisa, assim como a nota de agradecimento, na qual os pesquisadores agradecem o apoio de financiamentos, ou ainda da utilização de laboratórios e mesmo pessoas que contribuíram de forma plena para execução do projeto proposto.

Uma vez que o artigo esteja estruturado, os autores devem submetê-lo para alguma revista. Cada revista dispõe atualmente de diferentes meios para receber o artigo, sendo ainda muito comum o recebimento por *e-mail*, encaminhando diretamente para o editor-chefe da revista. No entanto, outras plataformas digitais também são utilizadas para o encaminhamento dos trabalhos, como a *Open Journal System* (OJS), recomendada pelo Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT). A Uniasselvi hospeda os artigos desta forma, porém o encaminhamento para os editores é feito por *e-mail*.

Por fim, é importante notar que cada revista tem um rigor para a publicação, ou seja, revistas internacionais e com elevado critério de qualificação são aquelas em que apenas pesquisas de ponta são publicadas, pois são vitrine para todo o mundo. No Brasil, todas as revistas são classificadas de acordo com essas exigências. Dessa forma, revistas como a *Nature* são consideradas como Qualis A1 ou A2. Conforme a exigência vai decrescendo, vamos para as categorias de B1, B2, B3, B4 e B5 e, por fim, a categoria C. A adoção dessa nomenclatura foi originada pelo Conselho de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), uma autarquia do Ministério da Educação (MEC).



O Centro Universitário Leonardo da Vinci – UNIASSELVI – mantém a Revista Maiêutica, que aceita anualmente artigos de docentes, tutores, acadêmicos e comunidade externa. Esses artigos derivam das atividades de Iniciação Científica desenvolvidas durante os cursos de graduação.

3 O ARTIGO CIENTÍFICO E SUAS ESPECIFICIDADES

Existem muitas diferenças no que tange ao processo de submissão de artigos científicos para as revistas especializadas. E cada uma destas ainda possui regras inerentes a sua área de pesquisa. Em resumo, de posse das regras que cada periódico disponibiliza em seu *site*, você adéqua o artigo e faz a submissão via um sistema próprio, ou ainda, por *e-mail*, diretamente para o editor. E esse ainda é um processo muito comum. Ocorre que, por termos várias plataformas para as quais se pode encaminhar os artigos, o registro de perfil sempre é requerido, e algumas plataformas podem se tornar um pouco complexas em termos de encaminhamento de um simples *paper*, desmotivando os autores a continuarem o processo de submissão.

Uma vez submetido o artigo, é realizada uma análise prévia de conteúdo, para ver se a pesquisa se encaixa no escopo do periódico e se está dentro das normas que a revista pede, sendo que na sequência, um aviso aos autores deve ser encaminhado, informando do aceite prévio ou não da pesquisa. Isso não significa que o seu artigo será aceito, mas indica apenas que o mesmo está dentro daquilo que a revista pede. Posteriormente, irá para uma análise por até três “*referees*”, ou avaliadores de área. Em teoria, estas pessoas são contatadas pelo corpo editorial do periódico, ou já fazem parte dele, solicitando que se faça a revisão da pesquisa submetida. E nessa etapa é realizada a verificação dos dados e da metodologia empregada, se a pesquisa está de fato contribuindo de forma significativa para a ciência e assim por diante.

É aqui que começam a aparecer alguns dos principais problemas. O chamado conflito de interesses no meio científico e acadêmico é bem peculiar. Na prática, os avaliadores não devem ter conhecimento dos autores do trabalho. Por isso, os editores das revistas têm a missão de deixar o artigo para avaliação sem o nome dos pesquisadores envolvidos. A isso damos o nome de “avaliação às cegas”. Por que isso ocorre? Vamos imaginar que não gostamos de determinada pessoa, ou que em algum momento de nossa vida acadêmica ela nos tratou mal, seja em um congresso, ou mesmo em nosso curso de mestrado ou por qualquer motivo não simpatizamos com esse pesquisador. Por trabalharmos na mesma área de pesquisa, acaba que esse pesquisador recebe minha pesquisa para avaliar a possibilidade de publicação para determinada revista. Será que a avaliação dele será imparcial? Existe uma probabilidade alta para que isso não ocorra, e assim, nosso artigo não será recomendado para publicação. Não que nossa pesquisa seja irrelevante, mas porque existe a disputa por aquela área de conhecimento e/ou o conflito de interesses.

Uma vez que temos o parecer favorável de pelo menos dois dos três avaliadores, os mesmos encaminham um documento para a comissão científica da revista, e estes, por sua vez, devem solicitar aos pesquisadores do artigo as alterações que se fazem necessárias, se assim os *referees* julgarem necessário, e também nos é solicitada uma declaração de liberação dos direitos autorais da informação que está no *paper*. Feito isso, a revista tem um prazo determinado para tornar públicos os resultados, seja através de plataformas ou mesmo impressos.

Um item é obrigatório para qualquer periódico científico. O *International Standard Serial Number* (ISSN). Esse número indica que o jornal ou revista em que publicamos os resultados das nossas pesquisas possui uma regularidade mensal, semestral ou anual, e está registrado junto ao órgão que controla esse tipo de registro. Há ainda o *Digital Object Identifier* (DOI), ou identificador digital de objeto. Na prática, significa que cada artigo tem um “número rastreador digital”, e através deste você pode localizar o seu artigo por meio da internet ou ainda em bases de dados específicas e que controlam a publicação das mais prestigiadas revistas.

Normalmente, os docentes e pesquisadores que precisam atualizar o seu currículo Lattes, quando necessitam colocar os artigos que são publicados todos os anos, a própria plataforma irá exigir o número de ISSN ou mesmo o DOI. Quando você visualiza o currículo, verá que um ícone próprio irá aparecer ao lado do seu artigo. Basta clicar sobre ele para ser direcionado ao *site* ou à plataforma digital em que o mesmo se encontra hospedado.

Vale destacar o que Barrass (1979) pensa sobre a escrita de um bom artigo, e que deveria ser aceito pelas revistas, independentemente dos conflitos de interesses, inerentes a esse tipo de atividade:

- a) conhecimento suficiente do assunto;
- b) exatidão na exposição e referência fiel às fontes;
- c) adaptabilidade;
- d) linguagem acessível ao promédio do público;
- e) divulgação e não divulgação;
- f) adequado, original, inédito, completo, imparcial;
- g) claro, conciso, preciso, coerente, objetivo;
- h) equilíbrio, unidade, honestidade e exatidão.

O autor destaca ainda que deve-se avaliar também a metodologia, as conclusões e a parte referencial, e verificar se a contribuição tem realmente algum valor. Obviamente que pesquisas de caráter mais simples podem ser submetidas a revistas que não tenham uma exposição tão alta, e consequentemente, um rigor muito acentuado. Quando iniciamos nossa carreira acadêmica é muito comum iniciarmos pela submissão de nossas primeiras pesquisas em revista de “baixo impacto”, que é como são conhecidas, ou ainda dentro do critério da CAPES, revistas com conceito B3, B4 ou B5. Vale destacar que somente pesquisadores conseguem publicar em revistas A1 ou A2 depois de 15 ou 20 anos de experiência em seu campo profissional, ou quando dedicam uma vida inteira para determinada área do conhecimento.

RESUMO DO TÓPICO 4

Neste tópico, você aprendeu que:

- Há diferentes maneiras de relatar uma pesquisa científica, seja através de revistas ou eventos acadêmicos.
- Varia a estrutura de artigos científicos e sua especificidade, ou seja, como são estruturados para posterior submissão a revistas especializadas.
- Existem peculiaridades de cada processo de submissão dos artigos para os jornais ou revistas científicas.

AUTOATIVIDADE



Para exercitar seus conhecimentos adquiridos, resolva as questões a seguir.

1 O relatório científico, assim como a publicação de um artigo que por vezes deriva das pesquisas, é a forma que os cientistas têm de divulgar o resultado do seu trabalho. Assim, analise as afirmações a seguir:

- I- A produção científica de um país é mensurada pela quantidade de artigos publicados em revistas de alto impacto.
- II- Os relatórios de pesquisa são mais informais se comparados aos artigos ou *papers*.
- III- Os relatórios não são de caráter obrigatório quando uma pesquisa é realizada.
- IV- O maior ou menor impacto de um cientista ocorre pela qualidade das revistas nas quais o mesmo publica.

Estão CORRETAS:

- a) () I, II e IV
- b) () II e III
- c) () I e IV
- d) () III e IV
- e) () I e III

2 No que tange à apresentação de um relatório de pesquisa ou mesmo um artigo científico, é pertinente a exclusão de uma ou mais seções. Assim, assinale a alternativa CORRETA:

- a) () Deve-se excluir a introdução referente ao tema de pesquisa proposto.
- b) () Na apresentação do relatório ou artigo não é necessária a justificativa, assim como os objetivos e cronograma físico-financeiro.
- c) () Na elaboração do artigo, diferente do relatório, não se discutem os resultados da pesquisa.
- d) () A metodologia da pesquisa não deve ser mais apresentada.
- e) () O resumo do artigo não é de caráter obrigatório, diferente do que ocorre na apresentação do projeto.

CENÁRIO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL

1 INTRODUÇÃO

A temática relativa ao Ensino Superior é naturalmente muito ampla. Envolve desde as questões pedagógicas até as questões mais genéricas: sobre o papel dos sistemas de ensino no aumento das oportunidades e desigualdades sociais; o relacionamento com o setor produtivo; as possibilidades e limites da avaliação dos estudantes; assim como aos processos políticos que se dão no interior das instituições universitárias e o papel do governo, do setor privado e do mercado no financiamento e controle de qualidade do ensino e da pesquisa (DURHAM; SCHWARTZMAN, 1989). Porém, nenhum destes temas é, por si mesmo, menos importante do que os demais. Desta maneira, este tópico tem o objetivo de olhar as questões do Ensino Superior desde uma perspectiva macroscópica, dando ênfase a questões como as perspectivas de expansão do Ensino Superior no país, e sua contribuição para a formação de acadêmicos e, principalmente, a conquista de um bom posicionamento no mercado de trabalho. Pesquisas recentes mostram que, de fato, o aumento do grau de escolaridade influencia muito na qualificação do mercado de trabalho, e que as pessoas melhor qualificadas tendem a ocupar posições mais estratégicas dentro das empresas e, consequentemente, salários mais elevados.

2 PROFISSIONAIS COM MAIOR GRADUAÇÃO GANHAM MAIS?

Parece óbvio que quanto maior o grau de instrução de um profissional, melhores as chances de trabalho, e não simplesmente um emprego qualquer. Normalmente é este perfil de profissional que alcança as maiores vitórias em sua carreira profissional, porém, nem sempre isso acontece de forma simples para se ter sucesso na carreira profissional, além do diploma é necessário ter conhecimento suficiente para desempenhar sua profissão. Em países da Europa e América do Norte, muitas instituições oferecem aos seus acadêmicos dupla formação, e isto parece óbvio, partindo-se do pressuposto de que não se sabe quais as oportunidades que se abrirão na indústria ou no mercado de trabalho em geral.

Assim, o profissional formado mais do que dobra as suas possibilidades de ter uma carreira bem-sucedida, e quanto maior for o esforço que imprimir ao longo dessa jornada, mais compensadora a mesma será. Posterior à graduação, segue-se com cursos de MBA (*Master Business Administration*), que na verdade é uma pós-graduação *Lato sensu*, porém voltada mais aos aspectos

de gestão de empresas, para aqueles que desejam seguir como executivos de grandes companhias. Porém, não param nesta etapa, e muitas vezes seguem com mestrado e doutorado. Com já falamos, os doutores não estão apenas nas universidades, estão alocados nas empresas e pensam na inovação de processos e novas tecnologias. Quanto maior o número de profissionais capacitados, maior o nível de competitividade na disputa de qualquer posição, mas isso faz parte do jogo e não pode ser, de maneira alguma, empecilho para aqueles que desejam graduar-se, seja qual for a área de atuação.

Se, por um lado, a formação de um sujeito aumenta suas chances de colocação no mercado de trabalho, será que o mesmo vale para os salários pagos? Pesquisas mostram que sim. Além de cargos com maior nível de responsabilidade, os valores de salários também são mais atrativos. No Brasil, a taxa de penetração no Ensino Superior é considerada baixa. Apenas entre 15% a 20% daqueles que concluem o Ensino Médio chegam a uma faculdade, ou seja, no mercado de trabalho há muita demanda pela busca de profissionais capacitados. E isto está relacionado diretamente com o desenvolvimento do país. Além da melhora do nível cultural e da distribuição de renda, espera-se com isso que a desigualdade igualmente diminua com o aumento da qualificação da população.

FIGURA 3 – MÉDIA SALARIAL CONFORME NÍVEL DE ESTUDO DOS BRASILEIROS



FONTE: Disponível em: <<https://querobolsa.com.br/revista/aumento-de-salario>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

Um relatório de 2016 da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) revelou o impacto da educação superior no mercado de trabalho do Brasil. De acordo com o documento, um trabalhador que fez graduação ganha mais do que o dobro se comparado com aqueles que estudaram até o Ensino Médio. A diferença é ainda mais gritante quando se fala em níveis acadêmicos mais elevados. Segundo a OCDE (2016), os trabalhadores que têm mestrado ou doutorado chegam a ganhar salários mais que quatro vezes maiores do que as pessoas que têm até o Ensino Médio. Os dados do relatório mostram o quanto o mercado de trabalho brasileiro valoriza a educação, mas, infelizmente, isso pode estar relacionado à baixa escolaridade média da população do país em geral. É a famosa lei da oferta e da procura.

Assim, quanto menos pessoas qualificadas há no mercado, mais difícil é encontrá-las. Por isso, os empregadores preferem pagar salários mais altos para não correr o risco de perdê-las para a empresa concorrente com uma simples oferta de aumento de salário. De acordo com a OCDE, a cada 100 brasileiros adultos, apenas 14 chegam ao Ensino Superior. Isso é muito pouco se comparado à média dos 46 países analisados, que é de 35 a cada 100 adultos, ou seja, 35%. Com esse índice, o Brasil fica atrás de países da América Latina, como Chile (21%), Colômbia (22%), Costa Rica (23%) e México (16%).

Apesar de a população brasileira ainda ter um longo caminho a avançar com relação ao acesso ao Ensino Superior, o relatório destaca que já existe uma tendência de evolução. Entre as pessoas com 25 a 34 anos, 16% chegaram ao Ensino Superior, enquanto que entre a geração mais velha, de 55 a 64 anos, apenas 11% alcançaram esse nível de graduação acadêmica, ou seja, quanto mais jovem a geração, maior a porcentagem que chega à faculdade.

O relatório também mostra que o Brasil forma poucas pessoas nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Enquanto na média dos países da OCDE, 22% dos estudantes de graduação fazem cursos nessas áreas do conhecimento, no Brasil são apenas 14%. Assim, precisamos ver nisto uma oportunidade. O mercado brasileiro precisa desses profissionais.

Enfim, os dados da OCDE comprovam que se você quer crescer, aumentar as suas chances de ser mais valorizado pelo mercado de trabalho brasileiro e ganhar um aumento de salário, vale muito a pena investir nos estudos.

3 INDICADORES SOCIOECONÔMICOS NO BRASIL

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) é uma pesquisa feita pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Assim, em uma amostra de domicílios brasileiros, pode investigar diversas características socioeconômicas da sociedade, como população, educação, trabalho, rendimento, habitação e previdência social. Os resultados mais recentes apontam que com o atual nível de desempregados beirando a casa dos 13 milhões, e recuperando-se muito gradativamente de uma séria crise econômica, o IBGE observou que no 2º trimestre de 2017, a taxa de desocupação, no Brasil, foi estimada em 13,0%, com retração em todas as grandes regiões, exceto Nordeste (estabilidade), com destaque para a região Norte (de 14,2% para 12,5%) e Centro-Oeste (de 12,0% para 10,6%). As outras taxas foram: Nordeste (de 16,3% para 15,8%), Sudeste (de 14,2% para 13,6%) e Sul (de 9,3% para 8,4%). Pernambuco (18,8%) e Alagoas (17,8%) registraram as maiores taxas de desocupação no 2º trimestre 2017 frente ao trimestre anterior, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Em Pernambuco, a taxa passou de 17,1% para 18,8%; e em Alagoas, de 17,5% para 17,8%, nessa comparação. As menores taxas de desocupação foram registradas em Santa Catarina (7,5%), Rio Grande do Sul (8,4%) e Mato Grosso (8,6%). Para o total do país, a taxa caiu de 13,7% para 13,0%, nesse mesmo período.

A taxa composta de subutilização da força de trabalho passou de 24,1%, no 1º trimestre para 23,8% no 2º trimestre de 2017, com a maior taxa verificada no Nordeste (34,9%) e a menor na região Sul (14,7%). Piauí (38,6%), Bahia (37,9%) e Maranhão (37,7%) são as Unidades da Federação que apresentam as maiores taxas compostas de subutilização da força de trabalho. E os estados onde são observadas as menores taxas são Santa Catarina (10,7%), Mato Grosso (13,5%) e Paraná (15,9%). As taxas de desocupação dos grupos de pessoas de 14 a 17 anos de idade (43,0%) e de 18 a 24 anos (27,3%) apresentaram patamar superior ao estimado para a taxa média total. Desagregada por cor ou raça, a taxa de desocupação mostrou que entre as pessoas que se declararam brancas (10,3%) ficou abaixo da média nacional, porém entre pretos (15,8%) e pardos (15,1%) ficou 3,8 e 3,1 pontos percentuais acima, respectivamente.

A população ocupada, no 2º trimestre de 2017, estimada em 90,2 milhões de pessoas, era integrada por 68,0% de empregados (incluindo empregados domésticos), 4,6% de empregadores, 24,9% de pessoas que trabalharam por conta própria e 2,4% de trabalhadores familiares auxiliares. Nas regiões Norte (31,8%) e Nordeste (29,8%), o percentual de trabalhadores por conta própria era superior ao verificado nas demais regiões.

No 2º trimestre de 2017, 75,8% dos empregados do setor privado tinham carteira de trabalho assinada. As regiões Nordeste (60,8%) e Norte (59,0%) apresentaram as menores estimativas desse indicador. Entre os trabalhadores domésticos, a pesquisa mostrou que 30,6% deles tinham carteira de trabalho assinada. No mesmo trimestre de 2016, essa proporção havia sido de 33,2%. Tanto o rendimento médio real (R\$ 2.104) de todos os trabalhos quanto a massa de rendimento médio real (R\$ 185,1 bilhões) ficaram estáveis no 2º trimestre de 2017.

Apesar da queda da taxa de juros, assim como da inflação, muita desocupação é observada no país. E isso é reflexo não só da crise, mas também do grau de escolaridade da população, que é ainda mais acentuada nas regiões Norte e Nordeste do Brasil. Se tivéssemos mais trabalhadores cursando as universidades, possivelmente o empreendedorismo também seria melhor desenvolvido, e não dependeríamos tanto da iniciativa privada ou pública para aumentarmos a taxa de ocupação. Mais uma vez, nos mostra que fazer um curso superior é algo muito importante para o desenvolvimento de um país.

4 COMPARATIVO DA EMPREGABILIDADE ENTRE AS DIFERENTES REGIÕES DO BRASIL

A **taxa de desocupação**, no Brasil, no 2º trimestre de 2017, segundo o IBGE, foi estimada em 13,0%, como já observado anteriormente. Porém, este indicador apresentou queda de 0,7 pontos percentuais (pp) em relação ao trimestre anterior (13,7%), para o ano de 2017. Se comparada com o 2º trimestre de 2016 (11,3%), a taxa aumentou 1,7 ponto percentual, indicando piora na situação econômica do Brasil. Desta forma, observou-se que a região Nordeste foi a que permaneceu apresentando as maiores taxas de desocupação ao longo da série histórica (início em 2012), e no 2º trimestre de 2017 foi de 15,8%; enquanto a região Sul teve a menor, 8,4%. Todas as grandes regiões, exceto Nordeste (estabilidade), apresentaram queda no indicador frente ao trimestre anterior. Entretanto, destacam-se as regiões Norte e Centro-Oeste, com queda na taxa de 1,7 pp e 1,4 pp, respectivamente. Na comparação anual, as regiões Nordeste e Sudeste registraram as maiores elevações, com aumentos de 2,6 e 1,9 pontos percentuais, respectivamente. Pernambuco (18,8%) e Alagoas (17,8%) registraram as maiores taxas de desocupação no 2º trimestre 2017, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Em Pernambuco, a taxa passou de 17,1% para 18,8%; e em Alagoas, de 17,5% para 17,8%. As menores taxas de desocupação foram registradas em Santa Catarina (7,5%), Rio Grande do Sul (8,4%) e Mato Grosso (8,6%). Para o total do país, a taxa caiu de 13,7% para 13,0%, nesse período.

Diante deste cenário, mais uma vez observa-se a necessidade de aumentar os índices de matrículas no Ensino Superior, principalmente para as regiões mais afastadas dos grandes centros urbanos, e também, Norte e Nordeste do Brasil. Esse país de dimensões continentais ainda apresenta muitas áreas para o desenvolvimento sustentável, e é tarefa das novas gerações entender esse processo e agir. Obviamente, muitos destes problemas estão atrelados com a falta de IES presentes nessas regiões. Dentro desta perspectiva, o Ensino a Distância ajuda a diminuir essa lacuna. Instituições sérias e comprometidas com modelos que permitem realizar o ensino, a pesquisa (em caráter de Iniciação Científica) e a extensão permitem aos seus estudantes evolução constante, contribuindo para o desenvolvimento social das regiões onde atuam.

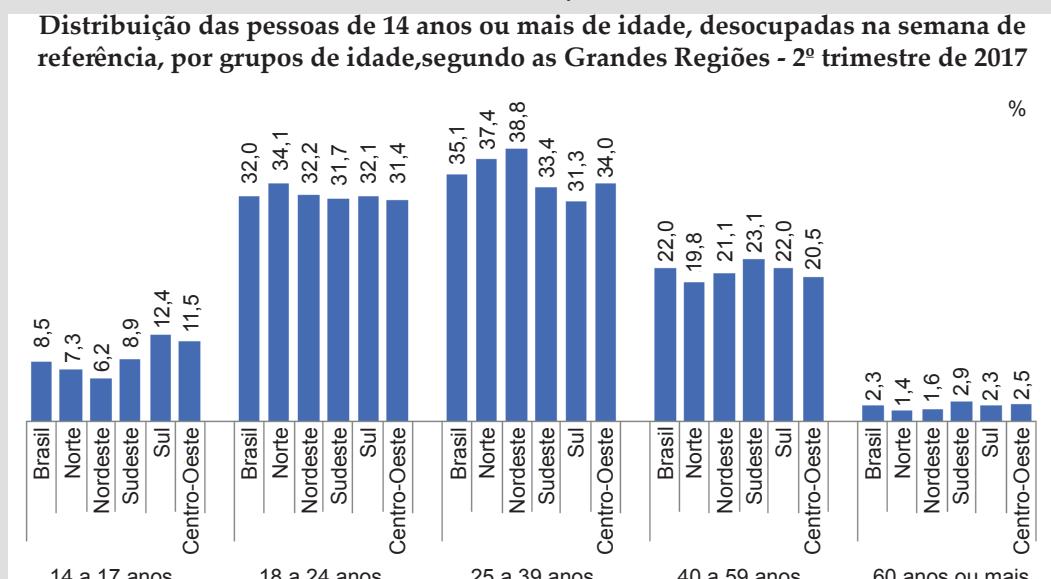
O IBGE ainda traz que, por **faixa de idade**, a taxa de desocupação dos jovens de 18 a 24 anos de idade (27,3%) continuou apresentando patamar elevado em relação à taxa média total (13,0%). No 2º trimestre de 2017, o grupo de 14 a 17 anos de idade representava 8,5% das pessoas desocupadas do país.

A taxa de desocupação para o contingente de pessoas com Ensino Médio incompleto, 21,8%, era superior à verificada para os demais **níveis de instrução**. Para o grupo de pessoas com nível superior incompleto, a taxa foi estimada em 14,0%, mais que o dobro da verificada para aqueles com nível superior completo, 6,4%. Ainda com relação ao **nível de instrução**, no 2º trimestre de 2017, 52,1% das pessoas desocupadas tinham concluído pelo menos o Ensino Médio. Cerca de 25,3% não tinham concluído o Ensino Fundamental. Aquelas com nível superior completo representavam 8,5%. Importante destacar que estes resultados não se alteraram significativamente ao longo da série histórica disponível.

4.1 TAXAS DE OCUPAÇÃO ENTRE GÊNEROS

Diferente do que foi observado para as pessoas ocupadas, o percentual de mulheres (50,8%) na **população desocupada** foi superior ao de homens (49,2%), no 2º trimestre de 2017. Em quase todas as regiões, o percentual de mulheres na população desocupada era superior ao de homens, com exceção do Nordeste, na qual este percentual representava 48,2%. Na região Sul, o percentual das mulheres foi o maior, elas representavam 53,0% das pessoas desocupadas (IBGE, 2017).

GRÁFICO 1 – INDICADORES DAS TAXAS DE OCUPAÇÃO DOS BRASILEIROS PARA O ANO DE 2017



FONTE: Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-impressa/2013-agencia-de-noticias/releases/15693-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-cai-em-11-das-27-ufs-no-2-trimestre-de-2017.html>>. Acesso em: 12 nov. 2017.

4.2 O ENSINO PÚBLICO VERSUS O ENSINO PRIVADO

De acordo com os autores Durham e Schwartzman (1989), a disputa entre educação pública e educação privada existe no Brasil desde, pelo menos, os anos de 1930, trazida da Europa. No seu contexto de origem, era uma disputa referida ao conteúdo da educação – a escola privada reivindicava, essencialmente, o direito à educação religiosa, enquanto que a escola pública deveria ser a instituição do ensino leigo. Desta forma, pergunta-se: será que o ensino privado era melhor do que o público? Não necessariamente. O que ocorria era a disputa de grupos com interesses distintos, e de conteúdo social, uma vez que a educação privada tendia a se limitar a grupos mais privilegiados, enquanto que a educação pública buscava ser universal e gratuita.

No Brasil, no final dos anos de 1980, e ao nível do Ensino Superior, esta polarização perdeu completamente seu sentido original. O ensino público é agora o setor mais elitizado: no Estado de São Paulo não atinge a 10% dos alunos mais qualificados, no Brasil como um todo cerca de 25%. Isso ocorre devido à má distribuição de renda que ocorre no país, em que somente aqueles que têm condições de realizar um bom Ensino Médio, privado, diga-se de passagem, serão aqueles que terão as maiores chances de vencer um vestibular das universidades públicas, com poucas vagas em disputa, e altamente excludente.

Se, por um lado, os interesses ligados às universidades públicas têm conseguido manter a gratuidade total do ensino no setor público, e limitar, drasticamente, na Constituição e na prática, a destinação de verbas públicas ao setor privado; por outra parte, o setor privado tem conseguido ampliar sua faixa de ação, inclusive pelo reconhecimento de um grande número de novas universidades que, graças à autonomia constitucional, têm condições de se proteger das limitações governamentais, por exemplo, à criação de novos cursos. É notório que muitas das instituições privadas oferecem cursos de excelente qualidade (DURHAM; SCHWARTZMAN, 1989).

A expansão do ensino privado tem se dado através de uma diversidade de tipos de estabelecimento, onde a rotulação corrente de “empresariais”, “comunitários”, ou “confessionais”, antes encobre do que reconhece. É bastante claro, a esta altura, que a questão do ensino público *versus* privado não pode continuar a ser discutida em termos dos respectivos interesses ou preconceitos. Deve ser posta em termos de questões de natureza mais ampla, como a do acesso, da equidade social, dos diferentes públicos, da qualidade do ensino e da pesquisa (DURHAM; SCHWARTZMAN, 1989).

São esses os fatores que irão impulsionar o desenvolvimento do Brasil, que apresenta a menor taxa de inclusão ao Ensino Superior, se comparado com outros países da América Latina, conforme já relatado anteriormente. É essa condição que irá transformar o Brasil. Vivemos em uma época de profunda crise moral, social, econômica e política, porém, é nosso dever aproveitar esse período da história para transformar esse país de dimensões continentais. Muita coisa há de ser feita. Como condição de cidadania, agora é a hora. Cabe a nós fazer de um limão, uma limonada. E bem doce, de preferência!

LEITURA COMPLEMENTAR

Cursos de educação a distância vencem preconceito na formação de professores

Profissionais formados em cursos *on-line* trazem como diferencial o domínio das novas tecnologias

João Maria de Souza Holanda Filho, 42 anos, faz parte de uma categoria de profissionais disputada no Brasil: ele é um futuro professor de Física. Uma verdadeira raridade no mercado que é estratégico para o país. Mas João só está encarando o desafio de buscar uma nova profissão graças às oportunidades trazidas por novas tecnologias que estão fazendo do ensino a distância, o chamado EAD, uma modalidade cada vez mais atraente. Milhares de estudantes como ele encaram já o desafio de ter aulas longe das salas de aula, enfrentando as vantagens e desvantagens desse modelo. Muitos sentem falta do contato com professores e colegas, mas valorizam o fato de poder estudar em qualquer lugar, até mesmo nas cidades mais remotas. Enfrentam ainda o preconceito do mercado e de colegas que ainda desconfiam da qualidade do EAD. A descrença no novo modelo é, em parte, fruto do desconhecimento: ao longo dos anos, e com o avanço das tecnologias, os cursos a distância se tornaram referência em inovação, influenciando até mesmo o ensino tradicional. Atualmente, no 5º semestre do curso de Ciências Naturais da Universidade Virtual do Estado de São Paulo, João, que é militar, foi motivado pela possibilidade de inovar. "Falamos que o Brasil precisa de bons professores, mas precisamos também de uma nova modelagem de ensino. O aluno que estuda virtualmente tem que ser um investigador, capaz de trabalhar interdisciplinarmente, o que é essencial para o professor", afirma. João faz parte ainda de uma outra estatística importante para o país, já que, com seu curso a distância, está ajudando a reduzir um problema do sistema educacional brasileiro, o déficit de professores com diploma do país. Atualmente, 76,5% dos professores do Brasil têm curso superior. E muitos até são formados, mas não nas disciplinas que lecionam. Dados do Censo Escolar mostram que, do total de 27.886 professores que lecionam Física, 68,7% não têm licenciatura nesta disciplina. Na Matemática, a diferença é menor, mas expressiva: dos 73.251 profissionais, 51,3% cursaram outra faculdade. O problema é ainda mais grave nas regiões distantes dos grandes centros urbanos. "Vencidas as dificuldades técnicas, o ensino a distância ainda é a maneira mais fácil de alcançar os mais de 5.000 municípios do país", afirma Betina von Staa, consultora em adoção de tecnologias em contextos educacionais e coordenadora do Censo EAD.BR. E com diferencial. "O modelo presencial está muito amparado no ombro do professor. Já o curso a distância depende de tecnologias, que só depois são aplicadas na sala de aula", explica Betina. Se comparados os recursos de apresentação de conteúdo utilizados pelos cursos totalmente a distância e cursos presenciais, é possível notar uma grande diferença. Dados do Censo EAD mostram que, enquanto os 80% dos cursos a distância utilizam textos digitais, 47,99% dos cursos presenciais aproveitam este tipo de material. A diferença é grande também na utilização de vídeos, que chegam a ser utilizados por 72,67% dos cursos

virtuais, contra 39,93% dos tradicionais. Outros recursos, como livros eletrônicos, áudios, simulações *on-line* e jogos eletrônicos também aparecem como recurso mais utilizado pelo ensino a distância.

Tecnologia pode aproximar aluno e professor

Jorge Alexandre Nogared Cardoso afirma que já é possível notar diferenças entre os profissionais formados no ambiente virtual e nos cursos presenciais. "Quem não tem medo das novas plataformas de tecnologia leva vantagem. O professor que se formou no EAD pode até não ter desenvoltura para criar ambientes virtuais de aprendizado, mas ele sabe usar o espaço, o que o aproxima dos alunos", afirma. Professora de Matemática e estudante do curso de licenciatura em Ciências Naturais da Univesp, Camila Teixeira, 31 anos, tem testado essa teoria na prática. Ligada à rede estadual de ensino de Sorocaba (SP), ela é formada em Administração de Empresas e também estudou Pedagogia em um curso a distância. Na Univesp, fez a licenciatura curta (de dois anos) em Matemática e agora prepara-se para concluir a licenciatura em Biologia. "Aprendi a ser mais autônoma na busca por informações, pois o curso é muito puxado. Tem que fazer muita leitura por fora ou não dá para acompanhar", explica Camila. Isso explica por que a evasão é alta nesta modalidade. "As pessoas entram achando que será fácil. Metade dos meus colegas já desistiu", afirma ela. Tudo o que aprende de tecnologia no curso, Camila tenta levar para a sala de aula. "Percebi que os alunos sabem usar tecnologia para ver redes sociais e procurar vídeo no YouTube. E para por aí", explica. No entanto, ela afirma que é preciso ser realista em relação à aplicação das tecnologias na sala de aula, uma vez que muitas escolas não têm estrutura para tal. Thiago Reginaldo, 32, aluno de Pedagogia, concorda. "A falta de infraestrutura atrapalha a difusão de novas mídias na escola", lembra. Thiago, formado em Educação Física e *Design* e doutorando em Educação na Universidade do Estado de Santa Catarina, trabalha com pesquisa em educação e comunicação, além de dar cursos de formação para professores. Ele admite que ficou impressionado com a dinâmica do curso e com o estágio, mas percebe outro problema em relação ao ensino a distância. "Vejo que ainda existe um preconceito grande em relação ao *on-line*, o que é uma contradição, uma vez que vivemos em uma cultura digital. Muita gente acha que minha aprendizagem será menor. Não se percebe que estamos apenas multiplicando os espaços de comunicação, o que é bom para todos", afirma.

A dificuldade da prática

O preconceito contra os cursos de educação a distância na formação de professores está amparado especialmente nas questões da falta de interação e falta de prática didática. Jorge, coordenador de curso EAD, explica que o contato pessoal realmente é mais difícil no curso a distância, mas que o esforço para vencer essas barreiras tem trazido resultados interessantes. Por exemplo, o fato de o aluno do curso virtual escrever mais. "Vemos que eles são mais atentos aos erros ortográficos e procuram ser mais claros na comunicação que os estudantes dos cursos presenciais", afirma. Quanto à questão da prática e de como fazer para que um professor que aprendeu por meio de um computador dê conta de uma sala de

aula, a consultora Betina explica que não se deve ter ilusão. "Inicialmente, ele não dará conta da prática, assim como o professor formado em um curso presencial também não dá", afirma Betina. "A prática é um problema muito discutido no Brasil, mas não é uma questão do EAD. Todos os currículos focam mais na teoria. Deixar um aluno totalmente seguro para pegar uma sala com 30 alunos, com tudo o que isso demanda, ainda é um desafio".

PROGRAMA ESCOLAS CONECTADAS AUXILIA NA FORMAÇÃO DE EDUCADORES

A dificuldade de acesso às novas tecnologias é conhecida no Brasil, especialmente quando se fala de regiões distantes dos grandes centros urbanos. Para vencer esta barreira, a Fundação Telefônica lançou, em 2013, a plataforma Escolas Rurais Conectadas, focada em atender à demanda de formação de educadores do campo. "Passamos dois anos produzindo conteúdos com um olhar especial para a realidade das escolas rurais", conta Mila Gonçalves, gerente de projetos da Fundação Telefônica. Como a procura de educadores que atuam nas áreas urbanas também era grande, a Fundação ampliou, em 2015, o escopo do projeto, lançando a plataforma Escolas Conectadas, onde professores de áreas urbanas e rurais encontram oportunidades formativas que auxiliam o cotidiano na sala de aula. "Acreditamos que formando um professor, dando a ele capacitação técnica e pedagógica, com os conteúdos disponíveis, ele vai conseguir oferecer mais a seus alunos e esses alunos vão ter mais perspectiva de futuro. E a formação *on-line* é um mecanismo que você consegue acessar um maior número de professores", diz Americo Mattar, diretor presidente da Fundação Telefônica Vivo. O portal oferece cursos com especialistas e cursos na modalidade "faça você mesmo", ou Mooc (do inglês *Massive Open Online Course*), onde o professor controla seu percurso de estudos. Com carga horária de 15h ou de até 5h, os cursos já abordaram temas como Quadrinhos digitais, Mudança de tempos e espaços para a inovação pedagógica, Produção Textual na Cultura Digital, Resolução de problemas para além das aulas de matemática: desenvolvendo competências para o século XXI e Fotografia na aprendizagem: novos olhares para construir o conhecimento. "A nossa intenção é que os educadores encontrem nesse ambiente digital um espaço com conteúdos relevantes e também de troca com seus pares, para que conheçam outras experiências e se inspirem a transformar seu dia a dia junto a seus estudantes e escolas em que atuam", afirma Mila. Em dois anos, foram mais de 37 mil professores de todos os Estados do Brasil inscritos em mais de 30 cursos oferecidos na plataforma. A Fundação Telefônica estima que esses cursos tenham impactado mais de 850 mil crianças e adolescentes em salas de aula. Ainda assim, a Fundação reconhece a importância do ensino híbrido. "Fazemos ações formativas presenciais que buscam mobilizar escolas e secretarias de ensino em relação à temática da inovação de práticas pedagógicas que consideram as competências do século XXI", afirma Mila. Neste ano, mais de 3 mil professores de 90 municípios já participaram das oficinas presenciais.

FONTE: Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/01/politica/1480609195_243295.html>. Acesso em: 11 nov. 2017.

RESUMO DO TÓPICO 5

Neste tópico, você aprendeu que:

- Existem diferentes indicadores socioeconômicos no Brasil e como estes interferem no desenvolvimento do país.
- Os melhores empregos e os maiores salários estão relacionados ao maior nível de instrução de uma população.
- As regiões mais afetadas pela crise econômica no que tange às taxas de desocupação são as regiões Norte e Nordeste do país.

AUTOATIVIDADE



Para exercitar seus conhecimentos adquiridos, resolva as questões a seguir.

- 1 Pode-se relacionar o desenvolvimento de um país a uma série de fatores, mas um deles nos parece fundamental. Assim, assinale a alternativa CORRETA:
 - a) () O nível de escolaridade em nada interfere no maior ou menor grau de inovação tecnológica de um país.
 - b) () Quanto maior for o grau de instrução de um estado ou país, maior correlação para com as taxas de ocupação do mesmo.
 - c) () As instituições públicas e privadas não agem em conflitos de interesses e cada uma delas busca atingir um grupo de estudantes.
 - d) () A metodologia para levantamento dos dados socioeconômicos do IBGE é inadequada.
 - e) () Ao que parece, as mulheres apresentam as menores taxas de desocupação no Brasil, se comparadas com os homens.

- 2 Com relação ao ensino a distância, e com base naquilo que você viu ao longo desta unidade, como você enxerga o papel da modalidade de ensino a distância para as regiões menos amparadas pela educação superior, em especial aquelas afastadas dos grandes centros urbanos?





VOCÊ NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Esta unidade tem por objetivos proporcionar a você:

- conhecer a definição de educação a distância;
- explorar sua origem e evolução;
- compreender as gerações que envolvem o processo de evolução;
- entender a legislação específica da modalidade de ensino a distância;
- visualizar o mercado EAD e quais suas perspectivas futuras.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está dividida em três tópicos. No final de cada um deles você encontrará atividades que visam à compreensão dos conteúdos apresentados.

TÓPICO 1 – O QUE É EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA ?

TÓPICO 2 – O PRESTÍGIO DA EAD NO BRASIL E NO MUNDO

**TÓPICO 3 – PERFIL DO ESTUDANTE EAD – COMO SER UM
ACADÊMICO BEM-SUCEDIDO EM EAD**

O QUE É EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA?

I INTRODUÇÃO

Nesta unidade, discutiremos temáticas que envolvem você no mundo da educação a distância, ou seja, caracterizaremos a educação a distância, destacaremos o prestígio desta modalidade de ensino no Brasil e no mundo e, por fim, vamos contextualizar você, acadêmico, nesse processo, qual o seu perfil, como você poderá ser bem-sucedido optando por esta modalidade de ensino.

Além desses itens, é importante prestar atenção aos detalhes que abordam a educação a distância, como houve o seu surgimento e qual era o seu principal objetivo.

No início, poucos acreditavam nessa modalidade, os conselhos profissionais, os professores que lecionavam no ensino presencial, a comunidade e, principalmente, alunos, desconfiavam desta modalidade. Porém, nos dias atuais, o cenário é completamente diferente, conforme descrevem Eliasquevici e Prado Júnior (2008, p. 216):

Em muitos ambientes ela [EaD] é vista como um facilitário pedagógico para quem não deseja fazer muito esforço para regularizar sua situação escolar ou como uma educação de segunda categoria para os pobres que não podem (ou não devem) aspirar a uma escolarização de melhor qualidade. Tanto num caso como em outro o preconceito se revela na admissão de que deve existir um tipo de educação para as elites e um outro para os pobres, que devem se contentar com modelos alternativos de pouca expressão e de baixa valorização social.

Vamos iniciar esta jornada em busca do conhecimento sobre essa modalidade de ensino?

Acadêmico, você consegue responder a esta pergunta: O que é educação a distância?

Para responder a esta pergunta, convidamos você a continuar conosco, vamos começar?

2 CARACTERIZAÇÃO DA EAD

Educação a distância é a modalidade de ensino que se tornou conhecida por realmente fazer uso das tecnologias de informação e comunicação, possibilitando que professores e alunos encontrem-se mesmo estando separados pelo espaço e tempo, é a modalidade de ensino mais difundida no Brasil na educação superior. Portanto, como responder à pergunta: O que é educação a distância?

Para responder a esta pergunta, elaboramos o quadro a seguir, que irá apresentar os mais diversos autores e conceitos utilizados acerca da educação a distância, observe.

QUADRO 1 – CONCEITOS DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Dohmem (1967)	Educação a Distância é uma forma sistematicamente organizada de autoestudo em que o aluno se instrui a partir do material de estudo que lhe é apresentado, o acompanhamento e a supervisão do sucesso do estudante são levados a cabo por um grupo de professores. Isso é possível através da aplicação de meios de comunicação, capazes de vencer longas distâncias.
Peters (1973)	Educação/ensino a distância é um método racional de partilhar conhecimento, habilidades e atitudes, através da aplicação da divisão do trabalho e de princípios organizacionais, tanto quanto pelo uso extensivo de meios de comunicação, especialmente para o propósito de reproduzir materiais técnicos de alta qualidade, os quais tornam possível instruir um grande número de estudantes ao mesmo tempo, enquanto esses materiais durarem. É uma forma industrializada de ensinar e aprender.
Moore (1973)	Ensino a distância pode ser definido como a família de métodos instrucionais em que as ações dos professores são executadas à parte das ações dos alunos, incluindo aquelas situações continuadas que podem ser feitas na presença dos estudantes. Porém, a comunicação entre o professor e o aluno deve ser facilitada por meios impressos, eletrônicos, mecânicos ou outros.
Holmberg (1977)	O termo Educação a Distância se esconde sob várias formas de estudo, nos vários níveis que não estão sob contínua e imediata supervisão de tutores presentes com seus alunos nas salas de leitura ou no mesmo local. A Educação a Distância beneficia-se do planejamento, direção e instrução da organização do ensino.
Keegan (1991)	O autor define a Educação a Distância como a separação física entre professor e aluno, que a distingue do ensino presencial, comunicação de mão dupla, em que o estudante se beneficia de um diálogo e da possibilidade de encontros ocasionais com propósitos didáticos e de socialização.
Chaves (1999)	A Educação a Distância, no sentido fundamental da expressão, é o ensino que ocorre quando o ensinante e o aprendente estão separados (no tempo e no espaço). No sentido que a expressão assume hoje, enfatiza-se mais a distância no espaço e propõe-se que ela seja contornada através do uso de tecnologias de telecomunicações e de transmissão de dados, voz e imagens (incluindo dinâmicas, isto é, televisão e vídeo). Não é preciso ressaltar que todas essas tecnologias, hoje, convergem para o computador.

FONTE: Adaptado de Keegan (1996, p. 36-38)

A partir do século XXI, surgiram inúmeros autores que reescreveram as definições apresentadas no Quadro 1 para educação a distância. Na sequência, conhiceremos outros autores que são utilizados nos dias atuais para tratar sobre educação a distância.

Educação a distância, para Moran (2002, p. 1), “é o processo de ensino-aprendizagem, mediado por tecnologias, onde professores e alunos estão separados espacial e/ou temporalmente”.

Belloni (2002) afirma que o conceito de educação a distância tende a se transformar, pois uma das macrotendências que se pode vislumbrar, no futuro próximo do campo educacional, é uma “convergência de paradigmas”, que unificará o ensino presencial e a distância em formas novas e diversificadas que incluirão um uso muito mais intensificado das Tecnologias da Informação e Comunicação.

Existem muitas definições possíveis para a EAD, mas, segundo Maia (2015, p. 1), há um consenso mínimo em torno da ideia de que a EAD é a modalidade de educação em que as atividades de ensino-aprendizagem são desenvolvidas, em sua maioria, “sem que alunos e professores estejam presentes no mesmo lugar à mesma hora”.

FIGURA 4 – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA



FONTE: Uniasselvi (2017).

Ao realizar a leitura acerca das definições encontradas sobre educação a distância, você consegue perceber o foco desta modalidade de ensino?

Isso mesmo, o foco da educação a distância está em existir ensino-aprendizagem sem que professor e aluno estejam frente a frente em uma sala de aula. Neste momento, para que isso ocorra, é imprescindível que se utilize tecnologia, possibilitando a troca de informações e permitindo a interação entre os envolvidos neste processo.

Na sequência, vale destacar que a educação a distância não é algo atual, moderno ou revolucionário, no entanto, o que diferencia a EAD praticada nos dias de hoje daquela praticada há algumas décadas atrás são os meios de comunicação disponíveis no momento, ou melhor, em cada época. Observe no quadro a seguir os países audaciosos no quesito educação a distância e sua origem.

QUADRO 2 – HISTÓRICO DA EAD NO MUNDO

História da Educação a Distância pelo mundo	
1728	Marco inicial da Educação a Distância: é anunciado um curso pela Gazeta de Boston, na edição de 20 de março, em que o Prof. Caleb Philipps, de Short Hand, oferecia material para ensino e tutoria por correspondência. Após iniciativas particulares, tomadas por um longo período e por vários professores, no século XIX a Educação a Distância começa a existir institucionalmente.
1829	Na Suécia é inaugurado o Instituto Líber Hermondes, que possibilitou a mais de 150 mil pessoas realizarem cursos através da Educação a Distância.
1840	Na Faculdade Sir Isaac Pitman, no Reino Unido, é inaugurada a primeira escola por correspondência na Europa.
1856	Em Berlim, a Sociedade de Línguas Modernas patrocina os professores Charles Toussaine e Gustav Laugenschied a ensinarem francês por correspondência.
1892	No Departamento de Extensão da Universidade de Chicago, nos Estados Unidos da América, é criada a Divisão de Ensino por Correspondência para preparação de docentes.
1922	Iniciam-se cursos por correspondência na União Soviética.
1935	O <i>Japanese National Public Broadcasting Service</i> inicia seus programas escolares pelo rádio, como complemento e enriquecimento da escola oficial.
1947	Inicia-se a transmissão das aulas de quase todas as matérias literárias da Faculdade de Letras e Ciências Humanas de Paris - França, por meio da Rádio Sorbonne.
1948	Na Noruega, é criada a primeira legislação para escolas por correspondência.
1951	Nasce a Universidade de Sudáfrica, atualmente a única universidade a distância da África, que se dedica exclusivamente a desenvolver cursos nesta modalidade.
1956	A Chicago TV College, Estados Unidos, inicia a transmissão de programas educativos pela televisão.
1960	Na Argentina, nasce a Tele Escola Primária do Ministério da Cultura e Educação, que integrava os materiais impressos à televisão e à tutoria.
1968	É criada a Universidade do Pacífico Sul, uma universidade regional que pertence a 12 países-ilhas da Oceania.
1969	No Reino Unido, é criada a Fundação da Universidade Aberta.
1971	A Universidade Aberta Britânica é fundada.
1972	Na Espanha, é fundada a Universidade Nacional de Educação a Distância.
1977	Na Venezuela, é criada a Fundação da Universidade Nacional Aberta.
1978	Na Costa Rica, é fundada a Universidade Estadual a Distância.
1984	Na Holanda, é implantada a Universidade Aberta.

1985	<ul style="list-style-type: none"> • É criada a Fundação da Associação Europeia das Escolas por Correspondência. • Na Índia, é realizada a implantação da Universidade Nacional Aberta Indira Gandhi.
1987	<ul style="list-style-type: none"> • É divulgada a resolução do Parlamento Europeu sobre Universidades Abertas na Comunidade Europeia. • É criada a Fundação da Associação Europeia de Universidades de Ensino a Distância.
1988	Em Portugal, é criada a Fundação da Universidade Aberta.
1990	É implantada a Rede Europeia de Educação a Distância, baseada na declaração de Budapeste e o relatório da Comissão sobre educação aberta e a distância na Comunidade Europeia.

FONTE: Adaptado de Alves (2011, p. 86)

Por meio do Quadro 2 podemos visualizar que a educação a distância não é uma febre atual, mas que seu surgimento, em 1728, deve ter quebrado inúmeros tabus para sua permanência e usabilidade até os dias atuais.

Agora que você já conhece a história da educação a distância pelo mundo, sabe como houve o surgimento da educação a distância no Brasil? Observe o quadro a seguir, nele vamos responder esta questão.

QUADRO 3 – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA NO BRASIL

Período	Evento
1904	Escolas Internacionais ofereciam cursos pagos por correspondência.
1923	Fundação da Rádio Sociedade do Rio de Janeiro.
1927	Criação da Comissão de Cinema e Educação – Rio de Janeiro.
1932	Lançamento do Manifesto da Escola Nova.
1934	Criação da Rádio Escola Municipal do Rio de Janeiro.
1936	Doação da Rádio Sociedade do Rio de Janeiro ao Ministério da Educação e Saúde.
1937	Criação do Serviço de Radiodifusão Educativa do Ministério da Educação.
1939	Criação do Instituto Rádio Técnico Monitor.
1941	Criação do Instituto Universal Brasileiro.
1943	A Voz da Profecia – Escola Bíblica por correspondência.
1947	Fundação da Universidade do Ar.
1961	Criação do Movimento de Educação de Base (MEB).
1962	Fundação da Occidental School.
1965	Criação da TVs Educativas pelo poder público.
1967	Criação do Instituto Brasileiro de Administração Municipal (IBAM).
1970	Início do Projeto Minerva.
1977	Lançamento do Programa de Educação Supletiva a Distância para 1º e 2º Graus (Telecurso 2000).
1981	Criação do Instituto Internacional de Estudos Regulares (CIER).
1985	Uso do computador "stand alone" ou rede local nas universidades.
	A partir do ano de 1985, o uso das mídias de armazenamento (videoaulas, disquetes, CD-ROM).

1989	Criação da Rede Nacional de Pesquisa (uso do BBS, Bitnet e <i>e-mail</i>).
1990	Uso intensivo de teleconferência (cursos via satélite) em programas de capacitação a distância.
1991	Início ao Programa Jornal da Educação – Edição do Professor.
1992	Criação da UAB (Universidade Aberta de Brasília).
1994	Início da oferta de cursos superiores a distância por mídia impressa.
1995	Disseminação da Internet nas Instituições de Ensino Superior via RNP.
	Criação do Centro Nacional de Educação a Distância.
	Criado o Programa TV Escola da Secretaria de Educação a Distância do MEC.
1996	Rede de videoconferência – Início de mestrado a distância, por universidade pública em parceria com empresa privada.
	Criação da Secretaria Nacional da Educação a Distância pelo MEC.
1997	Criação de Ambientes Virtuais de Aprendizagem – início da oferta de especialização a distância, via internet, em universidades públicas e particulares.
1999	Início ao Credenciamento oficial de instituições universitárias para atuar em educação a distância.
2000	Formação da UniRede, Rede de Educação Superior a Distância, consórcio que reúne atualmente 70 instituições públicas do Brasil.
2004	Implantação, pelo MEC, de vários programas para a formação inicial e continuada de professores da rede pública por meio da EAD.
2005	Criação da Universidade Aberta do Brasil, uma parceria entre: o MEC, estados e municípios.
2006	Entra em vigor o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino, incluindo os da modalidade a distância.
2007	Entra em vigor o Decreto nº 6.303, de 12 de dezembro de 2007, que altera dispositivos do Decreto nº 5.622 que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.
2008	Em São Paulo, uma lei permite o Ensino Médio a distância, onde até 20% da carga horária poderá ser não presencial.
2009	Entra em vigor a Portaria nº 10, de 2 de julho de 2009, que fixa critérios para a dispensa de avaliação <i>in loco</i> e deu outras providências para a Educação a Distância no Ensino Superior no Brasil.
2011	A Secretaria de Educação a Distância é extinta.
2017	Portaria que regulamenta o Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017, com o objetivo de ampliar a oferta de cursos superiores na modalidade a distância, melhorar a qualidade da atuação regulatória do MEC na área, aperfeiçoando procedimentos, desburocratizando fluxos e reduzindo o tempo de análise e o estoque de processos.

Fonte: Adaptado de Alves (2011) e Ministério da Educação (2017).

Por meio do Quadro 3 você pode identificar o início da modalidade EAD no Brasil, a qual aconteceu a partir de 1904, pelas Escolas Internacionais que ofereciam cursos de educação a distância. Na sequência, surgiram as rádios que iniciaram o processo de educação por meio de programas de rádio. Somente em 1941 houve a criação do Instituto Universal Brasileiro, o qual oferta cursos nesta modalidade de ensino até os dias atuais.

As TVs Educativas foram criadas em 1965, trazendo consigo uma nova forma de ensino-aprendizagem. Por meio de programas gravados, a população tinha acesso a cursos para seu crescimento pessoal e profissional.

Nesse cenário, vamos voltar aos séculos anteriores e verificar como era possível realizar a educação a distância naquela época, onde não existia a facilidade dos dias atuais: livros, televisão, rádio, telefone, internet, computadores, entre outros mecanismos de comunicação e informação disponibilizados hoje para a população.

Por esta razão, houve as “gerações” da educação a distância, em que cada uma dessas gerações apresentava as suas particularidades e possibilidades de tecnologias oferecidas em cada momento da história.

Para que possamos conhecer mais a respeito da EAD, vamos, por meio das gerações, observar a evolução da educação a distância, desde os tempos mais remotos até os dias atuais.

QUADRO 4 – GERAÇÕES DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Gerações - Educação a Distância					
Descrição	1ª Geração	2ª Geração	3ª Geração	4ª Geração	5ª Geração
Designação	Ensino por correspondência	Tele-ensino	Multimídia	E-Learning	M-Learning
Representação e mediatização de conteúdos	Monomídia	Múltiplas Mídias	Multimídia interativa	Multimídia colaborativa	Multimídia conectada e contextual
Suporte tecnológico de distribuição de conteúdos	Impressa	Emissões Radiofônicas e Televisivas	CDs e DVDs	Internet e Web	PDAs, telefones, celulares, players de MPn, Smartphones
Frequência e relevância dos momentos comunicacionais	Quase inexistente	Muito reduzida	Muito reduzida	Significativa e relevante	Significativa e relevante
Período	1850 - 1960	1960 - 1985	1985 - 1995	1995 - 2005	2005 - ?

FONTE: Adaptado de Moore e Kearsley (2007, p. 25-46).

Analisando as informações constantes no Quadro 4, podemos verificar toda a evolução existente durante as cinco gerações percorridas pela EAD. Desde o período que compreende cada uma das gerações até a tecnologia utilizada em cada período.

Quem nunca ouviu falar dos cursos por correspondência que foram desenvolvidos na primeira geração da EAD? Foram aproximadamente 90 anos nesta primeira etapa, em que os alunos estudavam por meio de material impresso entregue em sua residência, todos os contatos eram realizados por meio de carta ou de telefonemas. Por incrível que pareça, mesmo com o passar dos anos, muitos desses cursos ainda são oferecidos para nossa população por meio do Instituto Universal Brasileiro, porém, hoje em um novo formato, totalmente *on-line*.

Na sequência, você observa o surgimento dos telecursos, neste momento da história houve a criação do canal da TV Cultura, específico para divulgação e desenvolvimento dos cursos oferecidos nesta modalidade. Pode-se ainda, em pleno século XXI, encontrar esses cursos em canais de TV aberta, porém, para atender aos anseios e necessidades da população, alguns foram reestruturados ou totalmente reescritos.

A TV Cultura existe até hoje, todavia, foi adaptada para outra realidade. Hoje não existem mais cursos oferecidos por este canal, apenas programas voltados para a cultura, educação, programação infantil, entre outros.



Acesse: <www.tvcultura.com.br> e verifique a programação disponível na TV Cultura.

Ao se referir à terceira geração de educação a distância, nosso foco agora está voltado para a utilização de tecnologias da informação de forma sistematizada, utilizava-se material impresso, rádio, tevê, telefone e vídeos pré-gravados.

Os chamados *kits*, em que o aluno comprava o material e recebia um combo de possibilidades, desde o material impresso, CDs e DVDs com o material para o aluno assistir e acompanhar as aulas, bem como as teleconferências e webconferências.

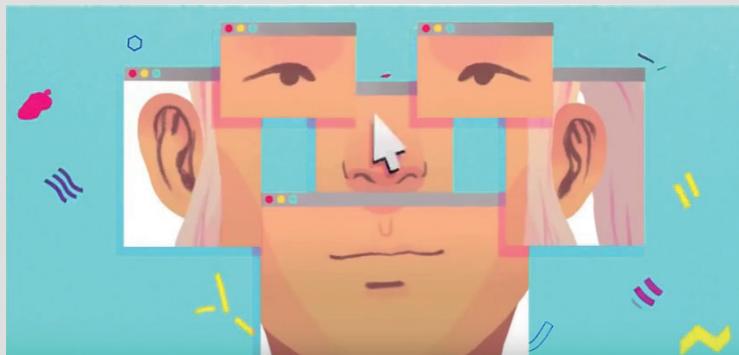
FIGURA 5 – MULTIMÍDIA NA EDUCAÇÃO



FONTE: Disponível em: <<http://forunsufpa.blogspot.com.br/2007/11/2-utilizao-da-multimdia-favorece-o.html>>. Acesso em: 8 nov. 2017.



Assista ao vídeo: CONHEÇA O ALUNO MULTIMÍDIA.



FONTE: Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=O15QPW9lu-0>>. Acesso em: 9 set. 2017.

A quarta geração, por sua vez, é marcada pelos *E-Learning*, ou seja, é uma ferramenta que possibilita um mundo cada vez mais conectado com as tecnologias. Nesta geração, após a década de 1990, as instituições de ensino acentuaram a utilização do *E-Learning* por proporcionar a possibilidade de treinamentos interativos, transpor barreiras geográficas, redução de custos, flexibilidade nos horários de estudos etc.

É importante observar que o *E-Learning* proporcionou a disseminação do conhecimento e da informação para todos os alunos, tornando-se assim uma forma de socializar o saber para a população de forma geral, permitindo aos alunos o acesso às novas tecnologias, desta forma disponibiliza o conhecimento a qualquer hora e, principalmente, em qualquer lugar. Como principais benefícios, o *E-Learning* trouxe:

- rapidez na atualização dos conteúdos;
- redução de custos, principalmente de logística;
- disponibilidade dos conteúdos de forma permanente;
- possibilidade de um maior número de alunos ao material disponível;
- possibilidade de alcance do público, indiferente da região geográfica.

FIGURA 6 – *E-LEARNING*



FONTE: Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/treinamentos-via-e-learning-mais-do-que-uma-tend%C3%A3ncia-sc>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Após a difusão do *E-Learning* na quarta geração, chegou o momento do *M-Learning*, mas o que é e como utilizá-lo na educação a distância?

Segundo Pelissoli e Loyola (2004), o *M-Learning* (*Mobile Learning*) é uma modalidade de ensino e aprendizagem relativamente recente, que permite a alunos e professores criarem novos ambientes de aprendizagem a distância,

utilizando para isso dispositivos móveis com acesso à Internet. O conceito *Mobile Learning* pode ser traduzido para o português por aprendizagem móvel ou entendido como integração das tecnologias móveis no contexto educativo.

Reescrevendo o conceito apresentado acima, podemos dizer que *Mobile Learning* nada mais é do que utilização do *smartphone*, celular, *tablet*, *laptop*, entre outros dispositivos móveis para uso acadêmico. Possibilitando, assim, ter os conteúdos disponíveis em suas mãos a qualquer hora e em qualquer lugar. Em outras palavras, facilita muito o estudo, possibilitando o acesso rápido a esses conteúdos, agilizando assim a resolução de dúvidas e aproveitando o seu tempo livre para colocar as leituras necessárias em dia.

FIGURA 7 – M-LEARNING



FONTE: Disponível em: <<http://www.new-educ.com/mobile-education>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Finalizando nossa temática acerca das gerações que percorremos no decorrer da evolução da educação a distância, percebe-se que todas as etapas foram de extrema importância para a consolidação dessa modalidade de ensino. Cada qual utilizava as tecnologias disponíveis no momento e se preparava para avançar na utilização de novas tecnologias.

Por fim, é possível afirmar que a utilização de todas as tecnologias disponíveis nos dias atuais facilita e agiliza muito o processo de ensino-aprendizagem na educação a distância.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico, você aprendeu que:

- A educação a distância é a modalidade de ensino que se tornou conhecida por realmente fazer uso das tecnologias de informação e comunicação, possibilitando que professores e alunos encontrem-se separados pelo espaço e tempo.
- Na primeira geração de educação a distância surgiram os cursos por correspondência, em que os alunos estudavam por meio de material impresso, entregue em sua residência, todos os contatos eram realizados por meio de carta ou de telefonemas.
- Na segunda geração, houve a criação de canal de TV (TV Cultura), específico para divulgação e desenvolvimento dos cursos ofertados nessa modalidade.
- Na terceira geração de educação a distância, nosso foco é voltado para a utilização de tecnologias da informação de forma sistematizada, utilizava-se material impresso, rádio, TV, telefone, vídeos pré-gravados.
- É importante observar que o *E-Learning*, responsável pela quarta geração, proporcionou a disseminação do conhecimento e da informação para todos os alunos, tornando-se assim uma forma de socializar o saber para a população de forma geral, permitindo aos alunos o acesso às novas tecnologias, desta forma, disponibiliza o conhecimento a qualquer hora e principalmente em qualquer lugar.
- Segundo Pelissoli e Loyola (2004), o *M-Learning (Mobile Learning)* é uma modalidade de ensino e aprendizagem relativamente recente, que permite a alunos e professores criarem novos ambientes de aprendizagem a distância, utilizando, para isso, dispositivos móveis com acesso à Internet.

AUTOATIVIDADE



- 1 Dentre os vários autores que apresentaram conceitos acerca da Educação a Distância, assinale V para as sentenças verdadeiras e F para as falsas em relação aos conceitos apresentados:

- () Por meio do planejamento, direção e instrução da organização de ensino, a educação a distância se beneficia.
- () A educação a distância se refere à separação física entre aluno e professor, o que a diferencia da educação presencial.
- () O aluno instrui-se a partir do material de estudo que lhe é enviado, sendo esta uma das características dessa modalidade de ensino.
- () O ensino a distância ocorre quando o aprendente e o ensinante encontram-se separados no tempo e no espaço.

Agora, assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA:

- a) () V – F – F – V.
- b) () F – V – V – F.
- c) () V – V – V – V.
- d) () F – F – F – F.
- e) () F – V – F – F.

- 2 A Educação a Distância, como você pode perceber, é a modalidade de ensino que está no mercado há muitos anos, porém a população passou a conhecê-la somente no início dos anos 2000. Com base no material disponibilizado, preste atenção nas informações apresentadas e identifique a alternativa CORRETA no que diz respeito ao surgimento da EAD no Brasil:

- a) () No ano de 1939 houve a criação do Instituto Universal Brasileiro.
- b) () Em 1970 ocorreu o lançamento do Manifesto da Escola Nova.
- c) () No ano de 1999 houve o início do credenciamento oficial de instituições universitárias para atuar na educação a distância.
- d) () Durante o ano de 2000 houve a criação da Universidade Aberta do Brasil, uma parceria entre o MEC, estados e municípios.
- e) () A Secretaria de Educação a Distância foi extinta no ano de 2007.

- 3 Quando se trata de educação a distância, logo vem à mente as gerações responsáveis por seu desenvolvimento, cada uma teve seu marco nesta modalidade de ensino. Como é de seu conhecimento, os televisores e os aparelhos de rádio fazem parte da vida da população por muitos anos. Portanto, você sabe qual das gerações apresentadas tem esses dois meios de comunicação como sendo os principais auxiliadores para os alunos que estudavam a distância naquela época.

- a) () A primeira geração, que apresentava o ensino por correspondência.
- b) () A segunda geração, por apresentar as características de tele-ensino.
- c) () A terceira geração, por utilizar a multimídia como principal representante desta época.
- d) () A quarta geração, por trazer consigo o *E-Learning*.
- e) () A quinta geração, representada pelo *M-Learning*.

4 Analise a afirmativa a seguir:

Esta geração foi marcada por utilizar sistematicamente as tecnologias da informação disponibilizadas no momento, sendo compostas por *kits*: material impresso, rádio, TV, telefone, vídeo pré-gravados.

Agora, assinale a alternativa que se refere a esta definição:

- a) () 1^a geração.
- b) () 2^a geração.
- c) () 3^a geração.
- d) () 4^a geração.
- e) () 5^a geração.

5 Pelissoli e Loyola (2004) descrevem que o *M-Learning* é uma modalidade de ensino e aprendizagem relativamente recente, que permite a alunos e professores criarem novos ambientes de aprendizagem a distância, utilizando para isso dispositivos móveis com acesso à internet. Identifique entre as alternativas a seguir a que se refere a esta afirmação:

- a) () 1^a geração.
- b) () 2^a geração.
- c) () 3^a geração.
- d) () 4^a geração.
- e) () 5^a geração.

6 Você chegou a assistir ao vídeo “Conheça o aluno multimídia”, descreva com suas palavras o que você achou e qual foi o ponto que mais lhe chamou a atenção no conteúdo apresentado.

O PRESTÍGIO DA EAD NO BRASIL E NO MUNDO

1 INTRODUÇÃO

Após conhecer a evolução da educação a distância e se familiarizar com sua forma de atuação, é chegado o momento de compreender como a EAD encontra-se em termos de legislação, bem como qual seu prestígio nos dias atuais no Brasil e no mundo.

Por apresentar muitas particularidades se comparada ao ensino presencial, houve então a necessidade de criar uma legislação mais sólida e específica para esta modalidade de ensino. A qual tem como sua principal característica a distância física existente entre professor e aluno.

Um dos grandes desafios é entender adequadamente essa legislação a fim de dar a segurança e garantir a qualidade a todos os processos, segundo a intenção do legislador. A legislação abre caminhos para interpretações, o que pode ser visto como positivo: entretanto, para que ela seja satisfatória e integrada ao contexto educacional é essencial o conhecimento dos direitos, deveres e das consequências das violações, cometidas por aqueles que, de alguma forma, devem segui-la e optam por não o fazer.

A regulamentação da EAD foi fundamental para que a educação a distância fosse consolidada no mercado em que atua. Lembrando que o primeiro pronunciamento dessa legislação ocorreu somente no ano de 1996, por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Após este momento, com a descrição apontada acerca desta modalidade de ensino, muitos outros decretos, normativas e diretrizes foram reconhecidos.

Em vista disso, você, acadêmico, já ouviu falar ou leu sobre da legislação que rege a educação a distância?

Vamos começar?

2 LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Com o fortalecimento e expansão da EAD a partir da metade do século XX, em virtude de suas peculiaridades em relação ao ensino presencial, tornou-se necessário um processo legislativo mais sólido, priorizando as especificidades e que tenha como objetivo ajustar de forma mais consciente toda expansão dessa modalidade de ensino.

Por meio da Mensagem nº 086, de 16 de fevereiro de 1990, o Presidente da República encaminhou a deliberação do Projeto Lei nº 4.592/90, do Ministério da Educação, o qual autoriza a criação da Universidade Aberta do Brasil, vinculada ao próprio Ministério, visando a expansão do acesso à educação de nível superior (BRASIL, 1990). Essa iniciativa foi de extrema importância, pois, a partir da criação do Projeto Lei, derivaram iniciativas como a inclusão do artigo 80, referente à educação a distância, na Lei de Diretrizes e Bases de 1996.

Após a metade da década de 1990, houve a criação da Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, e o ensino a distância, conforme dispõe o parágrafo 4º, do inciso IV, do artigo 32. Neste momento, a educação a distância passa a ser estabelecida como modalidade aplicada para “complementação da aprendizagem ou em situações emergenciais”; e, segundo o parágrafo 3º do inciso II, do artigo 87, cada município deve ser motivador em “prover cursos presenciais ou a distância aos jovens e adultos insuficientemente escolarizados”. Já o artigo 80 desta mesma lei estabelece que: “o poder público incentivará o desenvolvimento e a veiculação de programas de ensino a distância, em todos os níveis e modalidades de ensino, e de educação continuada” (BRASIL, 1996, s.p.).

Corroborando com o artigo 80, Dias e Leite (2010, p. 17) descrevem que “desta forma, entende-se que a educação, independente da modalidade, não é um produto, mas um processo e, portanto, é um processo contínuo de aprendizagem”.

A Lei nº 9.394/96 foi regulamentada somente em 20 de dezembro de 2005, por meio do Decreto nº 5.622 – o responsável por revogar os Decretos nº 2.494, de 10 de fevereiro de 1998, e o Decreto nº 2.561, de 27 de abril de 1998 –, o qual caracteriza a Educação a Distância como:

Modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou tempos diversos. O decreto preconiza, no entanto, que há obrigatoriedade de momentos presenciais para: I. Avaliações de estudantes; II. Estágios obrigatórios, quando previstos na legislação pertinente; III. Defesa de trabalhos de conclusão de curso, quando previstos na legislação pertinente; e IV. Atividades relacionadas a laboratórios de ensino, quando for o caso (apud DIAS; LEITE, 2010, p. 18).

É importante destacar neste momento que a educação a distância, por meio do Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005, pode ocorrer em todos os níveis e modalidades educacionais: educação básica, educação de jovens e adultos (EJA), educação especial, educação profissional, abrangendo os seguintes cursos e programas: técnicos, de nível médio e tecnológicos, de nível superior; educação superior, abrangendo os seguintes cursos e programas: sequenciais, de graduação, de especialização, de mestrado e doutorado (BRASIL, 2005).



Conforme o Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017, a educação a distância na educação básica pode ser ofertada nas seguintes situações:

Art. 8º Compete às autoridades dos sistemas de ensino estaduais, municipais e distritais, no âmbito da unidade federativa, autorizar os cursos e o funcionamento de instituições de educação na modalidade a distância nos seguintes níveis e modalidades:

- I- ensino fundamental, nos termos do § 4º do art. 32 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996;
- II- ensino médio, nos termos do § 11 do art. 36 da Lei nº 9.394, de 1996;
- III- educação profissional técnica de nível médio;
- IV- educação de jovens e adultos; e
- V- educação especial.

FIGURA 8 - LEGISLAÇÃO ESPECÍFICA



FONTE: Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/viniciolemos1/legislacao-da-ead-no-brasil>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Em continuidade, na Educação a Distância, no ano de 2006, passa a vigorar o Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006, que dispõe sobre o exercício das funções de regulamentação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino, incluindo os da modalidade a distância (BRASIL, 2006). Já no ano de 2007 entra em vigor o Decreto nº 6.303, de 12 de dezembro de 2007, que altera dispositivos do Decreto nº 5.622, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (BRASIL, 2007).

No ano de 2008, em São Paulo, uma lei permite que o Ensino Médio estabeleça que até 20% da carga horária do curso pode ser realizada na modalidade a distância. E, por fim, em 2009, entra em vigor a Portaria nº 10, de 2 de julho de 2009, que fixa critérios para a dispensa de avaliação *in loco* e dá outras providências para a educação a distância no Ensino Superior do Brasil (BRASIL, 2009).

Finalizando esta etapa da legislação específica da Educação a Distância, o Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017, estabelece as novas diretrizes e bases da educação nacional.

O art. 1º deste decreto considera a educação a distância a modalidade educacional em que a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com pessoal qualificado, com políticas de acesso, com acompanhamento e avaliações compatíveis, entre outros, e desenvolve atividades educativas por estudantes e profissionais da educação que estejam em lugares e tempos diversos (BRASIL, 2017).

Este é o cenário da nossa legislação no que diz respeito à Educação a Distância. Pode-se perceber que de tempos em tempos o governo vai atualizado a legislação vigente para que esta modalidade de ensino tenha cada vez mais condições e estratégias de se manter no mercado e estar em constante crescimento.

Por falar em crescimento, vamos ao próximo item deste tópico, que vai abordar como se encontra a educação a distância em termos de mercado. Qual seu posicionamento se comparado ao ensino presencial, de acordo com o INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira)?

3 PANORAMA DO ENSINO SUPERIOR NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

O INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – realiza anualmente o Censo da Educação Superior. O censo é o instrumento de pesquisa mais completo do Brasil sobre as Instituições de Educação Superior (IES) que ofertam cursos de graduação e sequenciais de formação, além de seus alunos e docentes. Essa coleta tem como objetivo oferecer à comunidade acadêmica e à sociedade em geral informações detalhadas sobre a situação e as grandes tendências do setor.

FIGURA 9 – INEP



FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

De acordo com o INEP, o Censo da Educação Superior reúne informações sobre as instituições de Ensino Superior, seus cursos de graduação presencial ou a distância, cursos sequenciais, vagas oferecidas, inscrições, matrículas, ingressantes, concluintes e informações sobre os docentes nas diferentes formas de organização acadêmica e categoria administrativa (INEP, 2016).

Como você pode ver, é por meio do censo da educação superior que o governo tem acesso a todas as informações das instituições de ensino, no que se refere à titulação dos professores, tempo de casa, qual a principal modalidade de ensino escolhida entre a população, qual a faixa etária dos ingressantes, bem como dos concluintes. Enfim, recebe todas as informações e gera inúmeros gráficos e tabelas, disponibilizando a todos que se interessarem os dados anuais da Educação Superior.

FIGURA 10 – EDUCAÇÃO



FONTE: Disponível em: <<http://www.blogdoalto.com.br/portal/slides/pedagogia-em-foco-bncc-buscando-novos-caminhos-curriculares/>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

No intuito de apresentar informações acerca do crescente aumento na educação, sendo no ensino presencial como na educação a distância, perguntamos: para onde vai a educação?

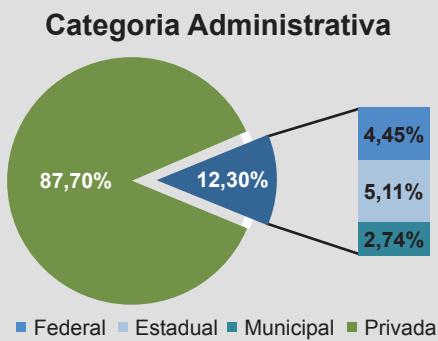
A partir de agora, dedique atenção especial aos gráficos e quadros que serão apresentados, observando principalmente a evolução que vem ocorrendo na modalidade de educação a distância que está sendo apresentada nesta unidade.

O primeiro gráfico, apresentado na figura a seguir, demonstra como é composta a rede de educação superior brasileira, determinando o número de instituições, bem como se são instituições públicas ou privadas, observe:

FIGURA 11 – A REDE DE EDUCAÇÃO SUPERIOR BRASILEIRA

Ano	Instituições								
	Total	Universidade		Centro Universitário		Faculdade		IF e Cefet	
		Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada	Pública	Privada
2016	2.407	108	89	10	156	138	1.866	40	4

(a) Não se aplica.



FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016).

- Das 2.407 IES, 2.111 são privadas e 296 são públicas;
- Quanto às IES públicas, 41,6% são estaduais (123 IES), 36,1% são federais (107) e 22,3% são municipais (66);
- A maioria das universidades é pública (54,8%);
- Entre as IES privadas, predominam as faculdades (88,4%);
- Quase 3/5 das IES federais são universidades e 37,4% são IFs e Cefets.

Verificando as informações constantes no gráfico, o Brasil no ano de 2016 apresentava em seus cadastros um total de 2.407 instituições de educação superior cadastradas, destas, 2.111 são instituições privadas, as quais estão divididas entre Universidades, Centro Universitário, Faculdades e IF e Cefet. A grande fatia deste mercado encontra-se concentrada em Faculdades.

Adiante será apresentado o gráfico que mostra o número de instituições de ensino de educação superior em relação ao número de matrículas durante o período de 2016.

QUADRO 5 – NÚMERO DE INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR E O NÚMERO DE MATRÍCULAS

Organização Acadêmica	Instituições		Matrículas de Graduação	
	Total	%	Total	%
Total	2.407	100	8.048.701	100
Universidade	197	8,2	4.322.092	53,7
Centros Universitários	166	6,9	1.415.147	17,6
Faculdades	2.004	83,3	2.146.870	26,7
IFs e Cefets	40	1,7	164.592	2

FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

No quadro acima você consegue identificar o número de matrículas para cada tipo de instituição, sendo a de maior expressão as faculdades, num total de 2.004 instituições, somente em número absoluto de organização, pois em número de alunos, a maior concentração fica por conta das Universidades, que abarcam 53,7% do número de matrículas em seus cursos ofertados no ano de 2016.



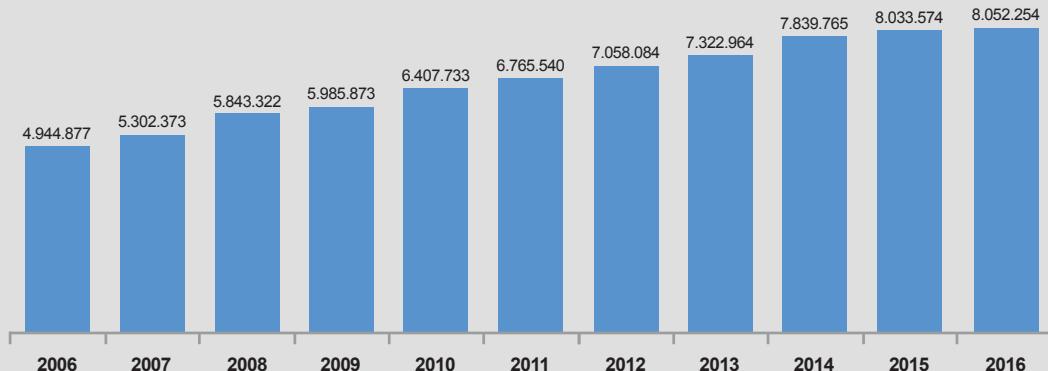
É importante destacar que, segundo o INEP (2016), no ano de 2016, nessas 2.407 instituições de educação superior no Brasil, foram ofertados 34.366 cursos de graduação, sendo estes distribuídos da seguinte forma:

- 2,4% das Instituições de Educação Superior (IES) oferecem 100 ou mais cursos de graduação.
- 28,3% das IES oferecem até dois cursos de graduação.
- Em média, as IES oferecem 14 cursos de graduação.
- 93% dos cursos nas universidades são na modalidade presencial.

O grau acadêmico predominante nos cursos de graduação é o bacharelado, cerca de 58,7% do número de matrículas.

De acordo com o Censo (INEP, 2016), o número de matrículas na educação superior (graduação e sequencial) vem crescendo, mas essa tendência desacelerou quando comparado aos últimos anos, observe no gráfico a seguir.

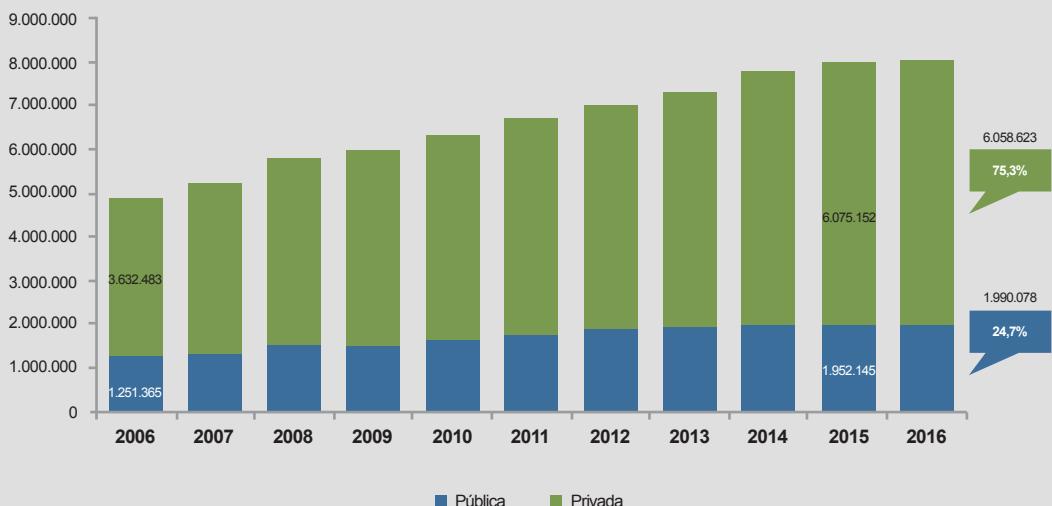
GRÁFICO 2 – NÚMERO DE MATRÍCULAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR



FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

Por meio do gráfico é possível perceber o aumento existente entre o número de matrículas desde o ano de 2006, uma evolução progressiva de aproximadamente 62,84%, entre esses 10 anos apresentados, o que não ocorre entre os anos de 2015 e 2016, apresentando apenas um crescimento de 0,23%, ou seja, passaram de 8.033.574 matrículas em 2015 para 8.052.254 matrículas no ano de 2016. Deste número de matrículas, agora vamos descobrir quanto se refere à rede pública e quanto se refere à rede privada, observe o gráfico a seguir.

GRÁFICO 3 – NÚMERO DE MATRÍCULAS NA REDE PÚBLICA OU PRIVADA



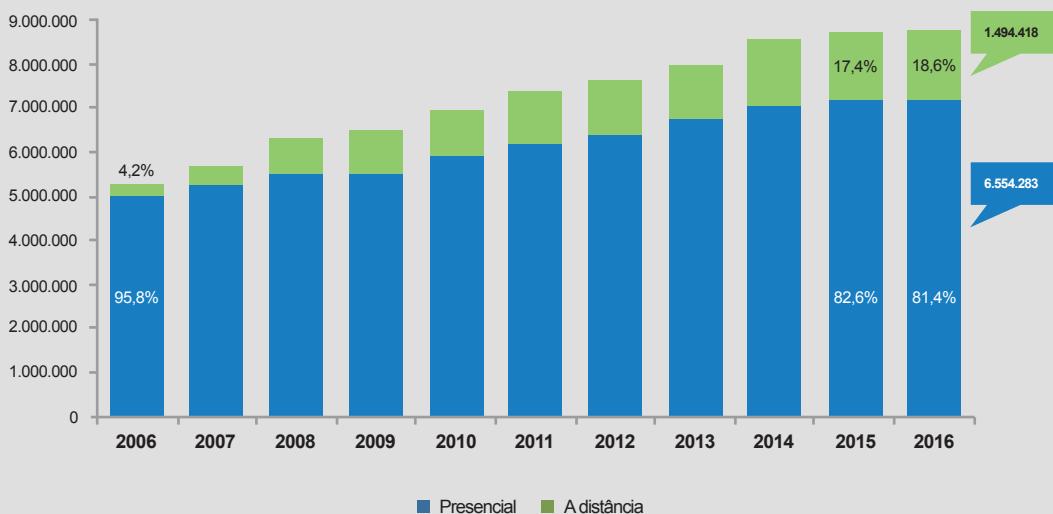
FONTE: INEP (2016). Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.

Analizando as informações constantes no gráfico, pode-se perceber a evolução existente nas matrículas das escolas privadas durante o ano 2016, apresentando uma participação de 75,3% do total das matrículas realizadas no período. Já a rede pública ficou com o montante de 24,7% das matrículas ofertadas pelo número de instituições cadastradas.

Ao realizar o comparativo entre os anos de 2006 e 2016, observa-se que, segundo as informações disponibilizadas pelo INEP (2016), o aumento no número de matrículas na rede privada aumentou 66,8%, enquanto na rede pública o aumento atingiu 59,0% no mesmo período.

No entanto, se formos analisar o número de matrículas de acordo com a modalidade de ensino, presencial ou a distância, observa-se a seguinte configuração:

GRÁFICO 4 – NÚMERO DE MATRÍCULAS POR MODALIDADE DE ENSINO



FONTE: INEP (2016). Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.

Considerando as informações constantes no gráfico, constata-se um crescente aumento no número de matrículas em ambas as modalidades de ensino, porém, no ensino presencial, o ano de 2016 atingiu 81,4% das matrículas realizadas no período, enquanto a modalidade a distância chegou a 18,6% deste montante.

Vale destacar que no ano de 2006 a modalidade de ensino a distância correspondia apenas a 4,2% das matrículas realizadas naquele ano, enquanto que o restante, 95,8%, era de domínio do ensino presencial. Em virtude de inúmeros motivos (avanços tecnológicos, quebra de preconceitos, oferta desta modalidade de ensino em instituições conceituadas etc.), esta realidade está sendo modificada, após um período de descrédito essa modalidade de ensino está sendo bem vista pela sociedade. Segundo Rossini (2013, p. 61):

Cada vez mais a demanda por educação a distância (EAD) cresce, impulsionada pelos avanços da tecnologia e pela necessidade de o aprendiz ter seu próprio tempo e ritmo de aprendizagem. As plataformas de ensino a distância são aplicações, isto é, softwares desenvolvidos para apoiar o ensino-aprendizagem. Normalmente, incluem ferramentas que visam ajudar o professor a organizar, construir e gerenciar uma disciplina ou um curso *on-line*. Em geral, incluem também ferramentas de apoio ao aluno durante a sua aprendizagem. Funcionalidades comuns nessas plataformas são, por exemplo, ferramentas de comunicação como *chats* e fóruns. Tais plataformas são normalmente desenvolvidas levando em conta o tipo de utilização, sendo mais comuns na formação acadêmica, na formação profissional corporativa e na educação continuada.

Ao ler a citação apresentada por Rossini (2013), você poderá tirar suas próprias conclusões acerca do crescimento constante da modalidade de ensino a distância, afinal houve um aumento de 4,2% do ano de 2006 para 18,6% no ano de 2016, apresenta uma variação de 342,86% de aumento em número de alunos matriculados durante o período de dez anos.

Agora que você conhece um pouco da realidade da educação superior, por conta das matrículas, modalidade de ensino, grau acadêmico, chegou o momento de você conhecer o perfil dos educadores.

Quando se trata do perfil dos docentes em relação às instituições de ensino, é possível verificar que os docentes vinculados à rede pública possuem doutorado, enquanto os docentes vinculados à rede privada, em sua maioria, possuem o título de mestre, sendo representados por homens, em sua maioria. Observe o quadro a seguir, ele apresenta a distribuição e algumas informações sobre o perfil dos docentes atuantes nas instituições de ensino.

QUADRO 6 – PERFIL DOS DOCENTES

Atributos do Vínculo Docente	Categoria Administrativa	
	Pública	Privada
Sexo	Masculino	Masculino
Idade	34	36
Escolaridade	Doutorado	Mestrado
Regime de Trabalho	Tempo Integral	Tempo Parcial

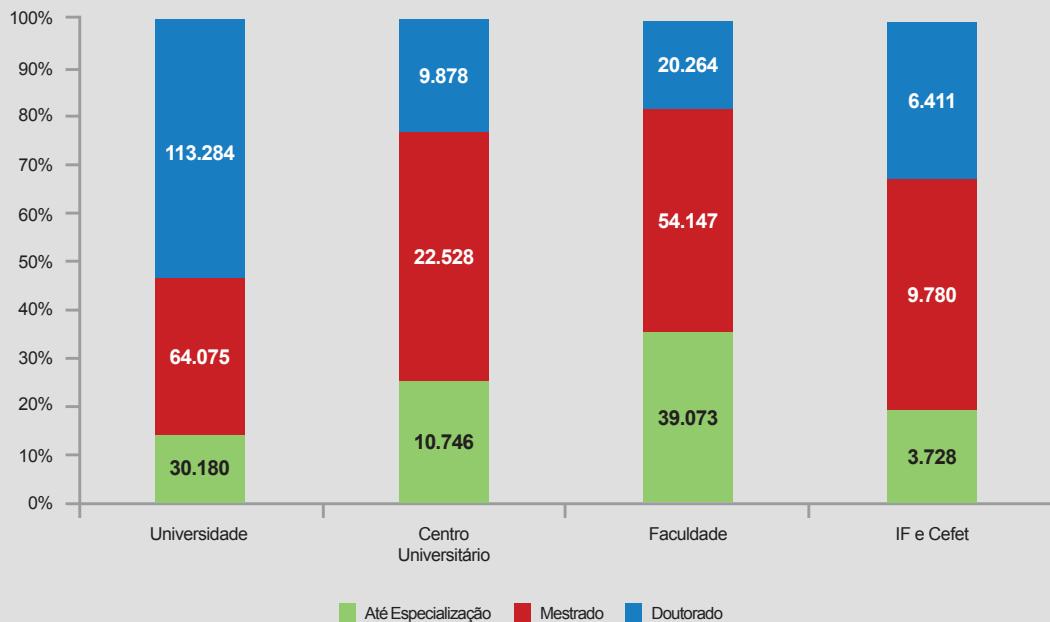
FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

Analizando o quadro anterior, você pode observar que a idade média dos docentes em atuação nas instituições de ensino é de 34 anos nas IES públicas e de 36 anos nas IES privadas. Com relação ao regime de trabalho, o mesmo também apresenta diferenças, uma vez que os docentes da rede pública apresentam seu regime de trabalho em tempo integral, os docentes da rede privada possuem regime de trabalho parcial.

Isso é justificável pelo fato de os docentes da rede pública participarem de processos seletivos, sendo estes concursados para atuarem nesta função, portanto, de dedicação exclusiva. Em contrapartida, os docentes da rede privada muitas vezes estão vinculados a outras instituições de ensino, atuando na função somente no período noturno, sendo este turno o de maior expressão na rede privada.

Segundo o Censo (2016), em 2016 havia 384.094 docentes em exercício na educação superior no Brasil. Deste total, 55,9% tinham vínculo com IES privada e 44,1% com IES pública. Permanece a tendência de melhoria do tipo de regime de trabalho dos docentes com regime de tempo integral e a queda do número de docentes contratados como horistas. A queda na participação de docentes horistas na rede privada, a partir de 2006, acompanhada do crescimento da participação de docentes em tempo integral e parcial, vem confirmando a tendência geral de melhoria nos vínculos de trabalho dos docentes. Comprove estas informações nos próximos gráficos.

GRÁFICO 5 - GRAU DE FORMAÇÃO DOS DOCENTES

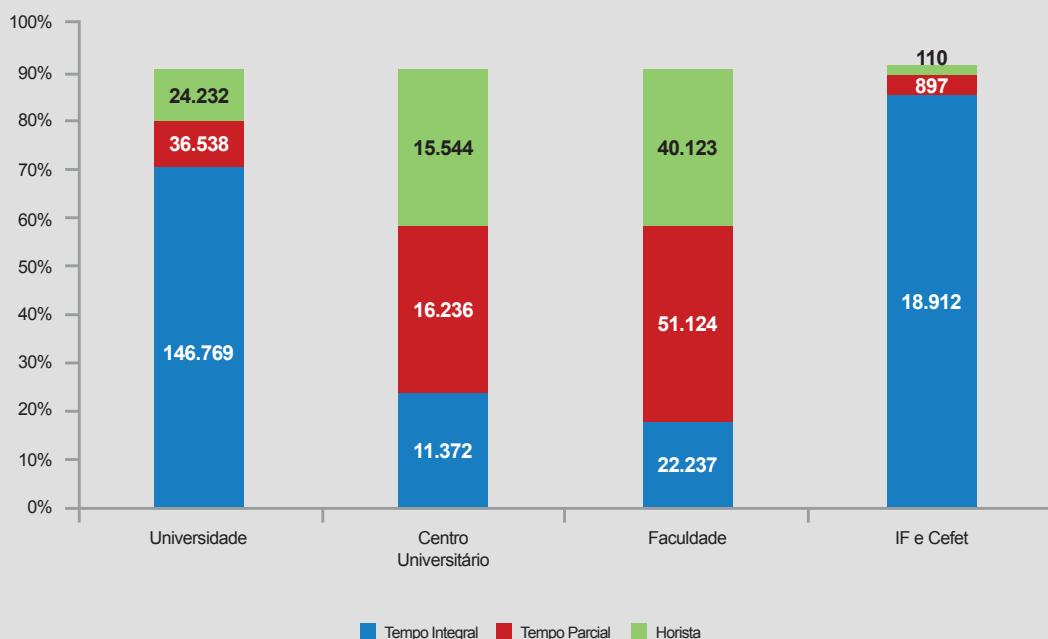


FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

No gráfico acima você pode constatar o grau de formação dos docentes que atuam com Especialização, Mestrado e Doutorado. Como havia sido mencionado anteriormente, o maior número de doutores atua nas Universidades, o segundo maior índice atua nos IF e Cefet. Por outro lado, referindo-se aos docentes com mestrado, o maior número é encontrado nos Centros Universitários, seguido das Faculdades.

Agora, com relação ao tempo de trabalho dos docentes, observe no gráfico a seguir as informações apresentadas anteriormente.

GRÁFICO 6 - REGIME DE TRABALHO DOS DOCENTES

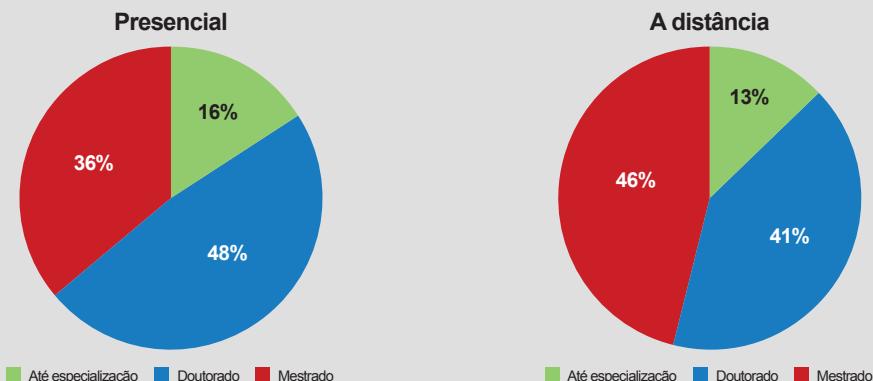


FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

As IES que mais contratam profissionais para tempo integral são os IF e Cefet, seguidas das Universidades, em que 70% dos seus docentes atuam em tempo integral. Nos Centros Universitários e nas Faculdades o maior número de docentes atua em tempo parcial.

Com relação à educação a distância, observe o gráfico que compara a contratação de docentes nas modalidades de ensino presencial e a distância.

GRÁFICO 7 – CONTRATAÇÃO DE DOCENTES



FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

De acordo com o Censo (2016), o ensino presencial apresenta uma maior contratação de docentes com doutorado, se comparado com a educação a distância, porém, ao analisar o número de docentes com mestrado, a maior concentração encontra-se na educação a distância, com 46%, enquanto no ensino presencial este índice chega a 36%, uma variação de 27,8% a menos que a educação a distância.

Neste cenário, após compreender sobre o número de matrículas e o perfil dos docentes, chegou o momento de conhecer o perfil dos nossos alunos, e neste caso, você, acadêmico, se encaixa, observe com atenção o próximo quadro.

QUADRO 7 – PERFIL DOS ALUNOS

Atributos do Vínculo Discente de Graduação	Modalidade de Ensino	
	Presencial	a Distância
Sexo	Feminino	Feminino
Categoria Administrativa	Privada	Privada
Grau Acadêmico	Bacharelado	Licenciatura
Turno	Noturno	Não se aplica
Idade (matrícula)	21	28
Idade (ingresso)	18	27
Idade (concluinte)	23	34

FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

Refletindo sobre as informações apresentadas no quadro acima, você consegue perceber que o maior número de matrículas é de pessoas do sexo feminino, tanto na modalidade de ensino presencial, quanto na educação a distância. Em termos de grau acadêmico, a maior procura fica entre os cursos de bacharelados na modalidade presencial, e de licenciaturas na modalidade a distância, isso se justifica pelo fato dos estudantes de sexo feminino buscarem a formação em uma área específica da licenciatura para atuar no Ensino Fundamental ou Médio nas escolas vinculadas ao Estado ou Municípios.

No que diz respeito ao turno, há maior busca por cursos no período noturno no ensino presencial, já na modalidade a distância, por ocorrerem encontros semanais ou mensais, esta informação não se aplica, podendo ocorrer aulas nos três períodos, sem interferir no número de alunos inscritos.

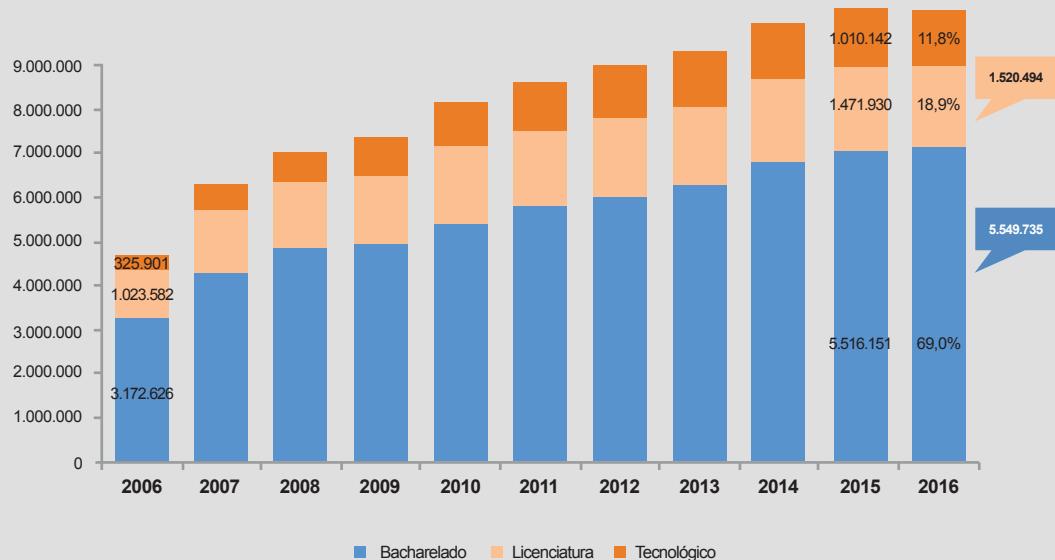
Ao observarmos a idade dos nossos alunos ingressantes, na modalidade presencial, a maioria ingressa no Ensino Superior aos 18 anos, ou seja, em grande parte logo ao finalizar o Ensino Médio. Já na modalidade a distância, essa média de idade sobe para os 27 anos. O mesmo ocorre com a idade de matrícula, que é de 21 anos para a modalidade presencial e 28 anos para a modalidade a distância. Desta forma, a idade dos concluintes é um pouco distorcida, chegando aos 23 anos no ensino presencial, e aos 34 na modalidade a distância.

Tudo leva a crer que, se o estudante não ingressa no Ensino Superior logo após a conclusão do Ensino Médio, é porque busca a estabilidade no emprego, constituir uma família, e, na sequência, opta por um melhor salário, uma melhor qualidade de vida, e ingressa no Ensino Superior atrás destes objetivos.

Nesse cenário, em que você pôde conhecer um pouco o perfil das instituições de ensino que recebem estes alunos, o perfil dos docentes que estão transmitindo os conhecimentos adquiridos ao longo de anos de estudo e o perfil dos alunos ingressantes e concluintes, vamos agora trazer informações importantes acerca das matrículas, bem como da modalidade de ensino escolhida pelos alunos: presencial ou a distância.

No que se refere ao grau acadêmico, verifique qual a opção mais procurada pelos alunos que buscam esta modalidade de ensino.

GRÁFICO 8 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE MATRÍCULAS EM RELAÇÃO AO GRAU ACADÊMICO



FONTE: INEP (2016). Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.

Como você pôde perceber no gráfico acima, os cursos de bacharelado correspondem a 69% do total de matrículas realizadas. Já os cursos de licenciatura representam 18,9% e os tecnólogos 11,8%. Confirma-se uma grande evolução nas matrículas nos cursos de tecnólogos no período de 2006 a 2016, chegando a um acréscimo de 190,3% de novas matrículas em busca desses cursos. Em comparação ao período, o aumento no número de matrículas dos cursos de bacharelados foi de 74,9% e as licenciaturas obtiveram um crescimento de 48,5% de aumento no mesmo período.

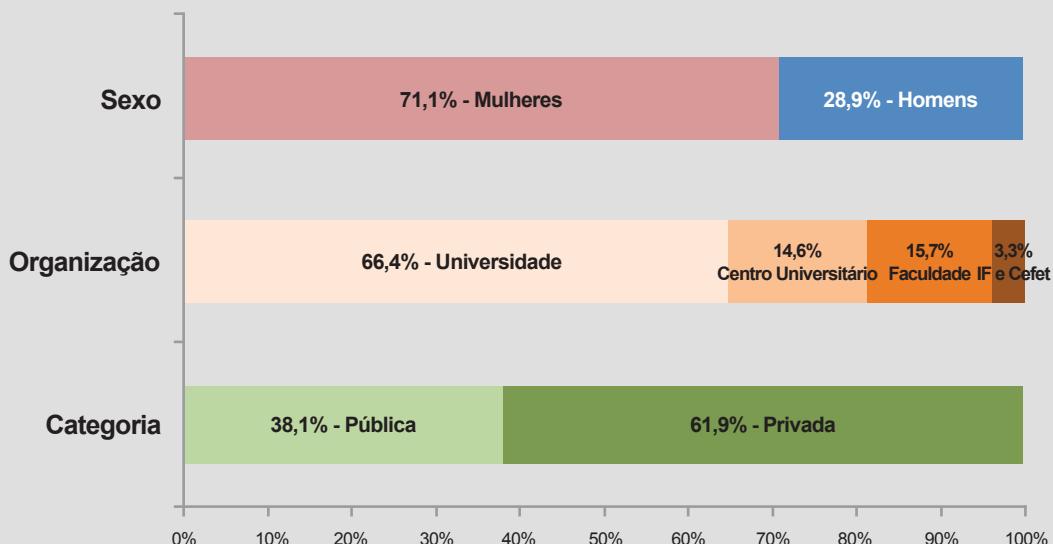
O que mais chama a atenção nos cursos de tecnólogos para justificar este grande aumento é o tempo de realização do curso, sendo este equivalente a 2,5 anos, mais precisamente cinco semestres.

Nos cursos de licenciatura, na sua maioria, há busca pelo sexo feminino, o que comprova a pesquisa realizada por Carvalho, Brito e Teles (2016, p. 105):

O perfil dos alunos ingressantes em instituições de Ensino Superior no ano de 2015 é voltado para um público jovem, com condições financeiras pouco favoráveis e a maioria dos graduados é oriunda da escola pública. Assim, é possível inferir que a escolha pela profissão docente acaba sendo motivada por uma fácil acessibilidade ao Ensino Superior. Além disso, percebeu-se que o número de mulheres ainda prevalece fortemente nos cursos voltados ao magistério. As autoras destacam ainda que, mesmo com o baixo salário, os jovens são atraídos para a educação básica por outros fatores que, de certo modo, influenciam durante a escolha do ofício docente: maior chance de aprovação no vestibular, flexibilidade de horário, férias, plano de carreira etc.

Continuando nosso estudo sobre a educação a distância, o próximo gráfico demonstra os percentuais de procura por cursos de licenciatura, observe:

GRÁFICO 9 – MATRÍCULA EM CURSOS DE LICENCIATURA



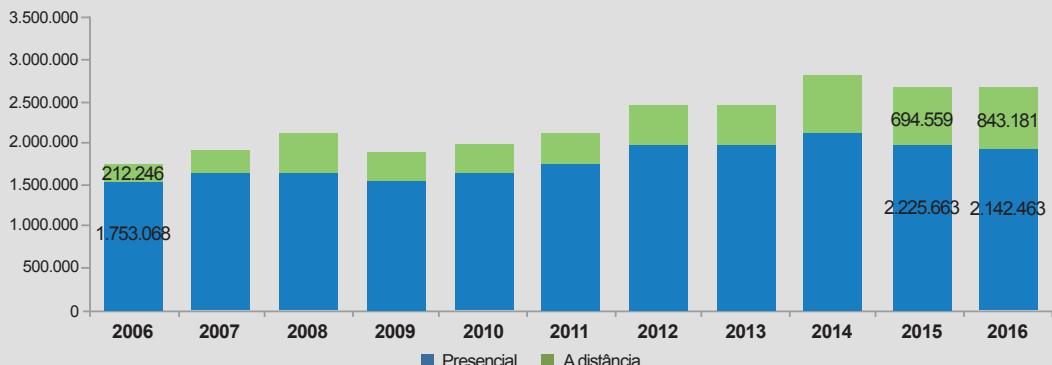
FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

O gráfico demonstra que as matrículas nos cursos de licenciatura registraram em 2016, de acordo com a categoria das IES, que 38,1% estão em instituições públicas e 61,9% estão em IES privadas. O número de matrículas nas Faculdades nos cursos de licenciatura representa 15,7% do total de matrículas nesse grau acadêmico, o montante mais expressivo está nas Universidades, com 66,4% das matrículas realizadas, 14,6% estão concentrados nos Centros Universitários, e por fim, 3,3% estão nos IF e Cefet.

No que diz respeito ao sexo, confirma-se a informação constante no gráfico anterior, em que apenas 28,9% são matrículas realizadas pelo sexo masculino, os demais 71,1% equivalem às matrículas do sexo feminino, comprovando a pesquisa realizada por Carvalho, Brito e Teles (2016).

Finalizando este tópico, sobre o panorama da educação superior, analise o gráfico a seguir, que traz o número de ingressantes e de concluintes no Ensino Superior, observe.

GRÁFICO 10 – INGRESSANTES NO ENSINO SUPERIOR

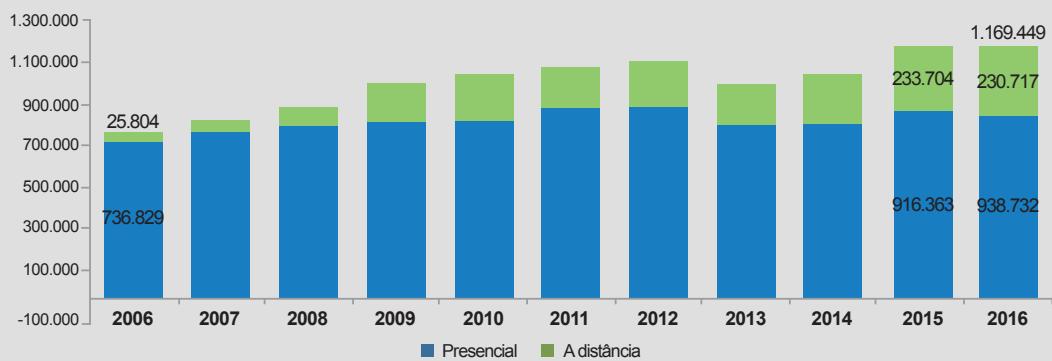


FONTE: INEP (2016). Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.

Observando o gráfico, percebe-se uma pequena queda de 3,7% dos ingressantes nos cursos do ensino presencial entre os anos de 2015 e 2016, já o ensino a distância, no mesmo período, apresenta um aumento de 21,4% entre os ingressantes na educação superior.

Entre os anos de 2006 e 2016, o número de ingressos variou positivamente 22,2% nos cursos de graduação presencial e 297,3% nos cursos a distância, demonstrando o crescimento constante desta modalidade de ensino.

GRÁFICO 11 – CONCLUINTES NO ENSINO SUPERIOR



FONTE: INEP (2016). Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2016/notas_sobre_o_censo_da_educacao_superior_2016.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017

Por meio das informações constantes no gráfico, observa-se que entre os anos de 2015 e 2016 o ensino presencial apresentou 2,4% de aumento no número de concluintes, enquanto a educação a distância no mesmo período mostrou uma pequena queda de 2,3%. Porém, se analisarmos as informações entre os anos de 2006 e 2016, o ensino presencial praticamente manteve-se constante, enquanto a educação a distância atingiu um aumento de 794,1% no número de concluintes nos cursos ofertados nessa modalidade de ensino.

4 EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA PELO MUNDO

Como descrito no Tópico 1, sobre o surgimento da EAD pelo Brasil e no mundo, percebe-se que há muitos anos esta modalidade de ensino vem ganhando espaço entre a população que busca uma vaga em uma instituição de Ensino Superior.

Por esta razão, é importante verificar qual o prestígio da educação a distância pelo mundo, afinal, com o acesso às tecnologias da informação e o surgimento da sociedade do conhecimento, fica fácil encontrar instituições fora do Brasil que ofertam cursos a distância. Segundo Litto e Formiga (2011, p. 396):

Pensar EAD apenas no âmbito de um país é considerar, ainda, a territorialidade como meio e fim para o desenvolvimento de uma atividade que amplia espectros de todas as naturezas. E, se considerar a gama de tecnologias digitais virtuais que diariamente invadem as mídias e as vidas das pessoas, os limites de abrangência tornam-se tão tênues quanto classificar um curso como “a distância ou presencial”, ou até mesmo semipresencial, quando sua carga horária possui 50 por cento de cada modalidade; ou seja, a caracterização torna-se sem sentido. Assim, pensar EAD sem o clichê do “dentro ou fora”, mas em rede, realmente pode ser o desafio educacional deste século.

Analizando esta afirmação, é possível identificar o quão difícil é pensar na educação a distância, não é o fim de um território que impedirá as pessoas de realizar algum curso, pois a tecnologia está disponível, basta fazer uso dela e aproveitar as oportunidades que existem em outros países.

Por meio do surgimento da sociedade do conhecimento e das tecnologias disponíveis, houve a necessidade de produzir um conjunto de ferramentas que possam estimular o desenvolvimento de novas competências, as quais incluem desde liderança, capacidade de comunicação, flexibilidade, adaptabilidade, colaboração e, principalmente, espírito inovador.

A UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (2017) acredita que as TICs podem contribuir com o acesso universal à educação, a equidade na educação, a qualidade de ensino e aprendizagem, o desenvolvimento profissional de professores, bem como melhorar a gestão, a governança e a administração educacional, ao fornecer a mistura certa e organizada de políticas, tecnologias e capacidades.

A UNESCO aborda as TICs para a educação de forma abrangente por meio de uma plataforma intersetorial própria, focada no trabalho conjunto dos setores de Comunicação e informação, Educação e Ciências, em que as questões sobre acesso, inclusão, equidade e qualidade na educação são tratadas. Nesse sentido, a UNESCO (2017) enfatiza que o acesso à educação de boa qualidade, sem discriminação ou exclusão, é um direito humano por si só, mas também é necessário para alcançar outros direitos fundamentais e serve como catalisador para o desenvolvimento humano como um todo.

FIGURA 12 – EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA PELO MUNDO



FONTE: Disponível em: <<http://www.definitivoeja.com/escola/blog-definitivoeja/92-educacao-a-distancia-no-rs-exige-minimo-de-presencialidade>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

A UNESCO reforça que todos devem ter acesso à educação de qualidade, e que por meio do uso das tecnologias da informação isso é possível, permitindo que cidadãos de qualquer lugar do mundo consigam interagir, proliferando a expansão do ensino-aprendizagem. Tendo como tendência principal a expectativa de trabalhar, estudar e aprender em qualquer lugar e horário, facilitando o desenvolvimento dessa modalidade de ensino.

Em virtude dos avanços tecnológicos, é crescente o número de instituições e empresas que desenvolvem programas de treinamento de recursos humanos através da Educação a Distância. As universidades a distância têm incorporado, em seu desenvolvimento histórico, as novas tecnologias da informação e de telecomunicação. Um exemplo foi o desenvolvimento da Universidade a Distância de Hagen, que iniciou seu programa com material escrito em 1975 e hoje oferece material didático em áudio e vídeo (videotexto interativo e videoconferências). Tendências similares podem ser observadas nas universidades abertas da Inglaterra, da Holanda e da Espanha (ALVES, 2011).

Hoje, mais de 80 países, nos cinco continentes, adotam a educação a distância em todos os níveis de ensino, em programas formais e não formais, atendendo a milhões de estudantes. A educação a distância tem sido usada para treinamento e aperfeiçoamento de professores em serviço (ALVES, 2011, p. 88).

Este cenário demonstra o prestígio que a educação a distância possui em vários países. Cada país possui sua legislação específica em relação a esta modalidade de ensino, porém todas são muito semelhantes, utilizam-se das tecnologias da informação e comunicação para desenvolverem/criarem cursos atrativos e que possam ser realizados sem preocupação com o espaço e o tempo.

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico, você aprendeu que:

- Por meio da mensagem nº 086, de 16 de fevereiro de 1990, o Presidente da República encaminhou a deliberação do Projeto Lei nº 4.592/90, do Ministério da Educação, o qual autoriza a criação da Universidade Aberta do Brasil, vinculada ao próprio Ministério, visando à expansão do acesso à educação de nível superior (BRASIL, 1990).
- O Censo é o instrumento de pesquisa mais completo do Brasil sobre as instituições de Educação Superior (IES) que oferecem cursos de graduação e sequenciais de formação, além de seus alunos e docentes. Essa coleta tem como objetivo oferecer à comunidade acadêmica e à sociedade em geral informações detalhadas sobre a situação e as grandes tendências do setor.
- Segundo Rossini (2013, p. 61), “Cada vez mais a demanda por educação a distância (EAD) cresce, impulsionada pelos avanços da tecnologia e pela necessidade de o aprendiz ter seu próprio tempo e ritmo de aprendizagem. As plataformas de ensino a distância são aplicações, isto é, softwares desenvolvidos para apoiar o ensino-aprendizagem”.
- O prestígio que a educação a distância possui pelo mundo e como esta modalidade de ensino aproveita-se das tecnologias da informação para ir cada vez mais longe.

AUTOATIVIDADE



1 Em virtude do fortalecimento e da expansão da educação a distância, a partir da metade do século XX, em virtude de suas peculiaridades em relação ao ensino presencial, houve a necessidade de um processo legislativo mais consistente, ajustado de acordo com as necessidades desta modalidade de ensino. Com base nesta afirmação, relacione os itens a seguir:

- I- Projeto Lei nº 4.592/90.
- II- Decreto nº 5.622.
- III- Decreto nº 5.773.
- IV- Lei nº 9.394.

- () Regulamenta as diretrizes e bases da educação nacional.
- () A oferta nesta modalidade de ensino pode ocorrer em todos os níveis e modalidades educacionais.
- () Autoriza a criação da Universidade Aberta do Brasil.
- () Dispõe sobre o exercício das funções de regulamentação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior de graduação e ensino sequencial no sistema federal de ensino.

Agora, assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA:

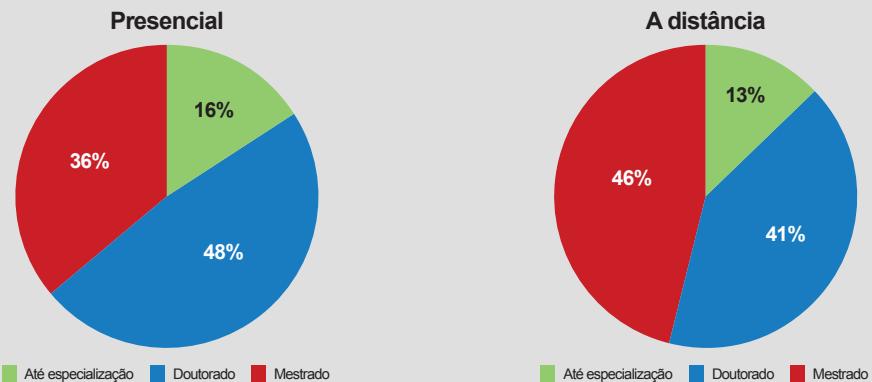
- a) () I – II – III – IV.
- b) () II – IV – I – III.
- c) () III – I – IV – II.
- d) () IV – II – I – III.
- e) () II – III – IV – I.

2 O quadro a seguir apresenta o perfil dos docentes que atuam na rede pública ou privada. Para trabalhar seu entendimento a respeito das informações apresentadas, faça um relato do que você compreendeu:

Atributos do Vínculo Docente	Categoria Administrativa	
	Pública	Privada
Sexo	Masculino	Masculino
Idade	34	36
Escolaridade	Doutorado	Mestrado
Regime de Trabalho	Tempo Integral	Tempo Parcial

FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

- 3 Continuando o trabalho de percepção das informações dos docentes atuantes no ensino presencial e na educação a distância, analise as informações constantes no gráfico a seguir e descreva sua compreensão acerca do assunto:



Fonte: Censo de Educação Superior (INEP, 2016).

- 4 Utilizando-se do quadro a seguir, analise as sentenças no que diz respeito ao perfil dos alunos com relação a sua escolha pela modalidade de ensino.

Atributos do Vínculo Discente de Graduação	Modalidade de Ensino	
	Presencial	a Distância
Sexo	Feminino	Feminino
Categoria Administrativa	Privada	Privada
Grau Acadêmico	Bacharelado	Licenciatura
Turno	Noturno	Não se aplica
Idade (matrícula)	21	28
Idade (ingresso)	18	27
Idade (concluinte)	23	34

FONTE: Censo de Educação Superior (INEP, 2016)

- I- O sexo feminino é o mais predominante nas duas modalidades de ensino, porém em relação ao ensino presencial, a maioria opta por cursos de bacharelado.
- II- A idade dos ingressantes no ensino presencial é de 18 anos, enquanto que na modalidade a distância a idade gira em torno dos 27 anos, tendo os concluintes do ensino a distância em média 34 anos.
- III- Com relação ao turno escolhido para estudar, no ensino a distância este requisito não interfere, já no presencial a opção é maior pelo período noturno.
- IV- Os cursos de licenciatura são os mais procurados pela modalidade a distância, enquanto no ensino presencial a maior opção é pela rede privada.

Agora, assinale a opção CORRETA:

- a) () Somente a alternativa I está correta.
- b) () As alternativas I e III estão corretas.
- c) () As alternativas I, II e IV estão corretas.
- d) () Somente a alternativa III está correta.
- e) () Todas as alternativas estão corretas.

PERFIL DO ESTUDANTE EAD – COMO SER UM ACADÊMICO BEM-SUCEDIDO EM EAD

I INTRODUÇÃO

Desde as civilizações mais primitivas, as pessoas buscam viver em sociedade, cuidando umas das outras, preocupando-se com o sustento de todos, porém esta realidade hoje está um pouco distorcida, as pessoas estão completamente desconectadas com o mundo real, existe desunião entre as famílias, discordia entre cidadãos e políticos, briga entre professores e alunos, e assim por diante.

Neste cenário de turbulência encontra-se o mercado de trabalho, que está cada dia mais competitivo, sendo modificado e transformado por meio da concorrência, das inovações tecnológicas disponíveis, do grande número de pessoas qualificadas para uma mesma vaga.

Diante dessas mudanças ocorre o desenvolvimento da Sociedade da Informação e do Conhecimento, que vem trazendo consigo uma maior aceitação e difusão das tecnologias e de sistemas de informação.

Ao encontro dessas inovações tecnológicas, eis que surge a Educação a Distância. Maia e Mattar (2007) explicam que talvez nenhuma novidade tenha produzido um impacto tão intenso na história da educação quanto o desenvolvimento dessa modalidade de ensino, especialmente nos últimos anos.

Assim, após você ter conhecimento acerca da evolução da educação a distância no Brasil e no mundo, nos tópicos anteriores, bem como o panorama atual desta modalidade de ensino, agora, neste último tópico, será abordado o perfil do acadêmico que frequenta os cursos de educação a distância, e como este pode ser bem-sucedido nesta modalidade de ensino.

Vamos começar?

2 PERFIL DO ESTUDANTE DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Iniciaremos este tópico trazendo um breve retrospecto da educação até chegar à educação a distância, bem como apresentar o perfil do aluno que ingressa em um curso nesta modalidade de ensino.

Desde a massificação do rádio, do cinema e da televisão, as pessoas passaram a contar com uma multiplicidade inédita de fontes de informação. Foi um período em que também se ampliou o número de títulos de jornais, revistas e livros impressos (LITTO; FORMIGA, 2012).

A longo dos últimos anos foi possível perceber que, além do desenvolvimento das Tecnologias da Informação, ocorreu o avanço da Educação a Distância, que trouxe consigo grandes mudanças sociais. Segundo Behar e Silva (2012, p. 9):

Essas mudanças impactam na Educação, modificando os espaços escolares, os ambientes de aprendizagem e os recursos utilizados para o ensino, bem como o perfil do aluno. Para as autoras, assim como o aluno na sala de aula precisa de competências que o façam atuar como um estudante, o aluno da EAD também necessita de competências para enfrentar suas dificuldades e descobrir as possibilidades tecnológicas.

Corroborando com as citações anteriores, Santos (2016, p. 100) aponta que:

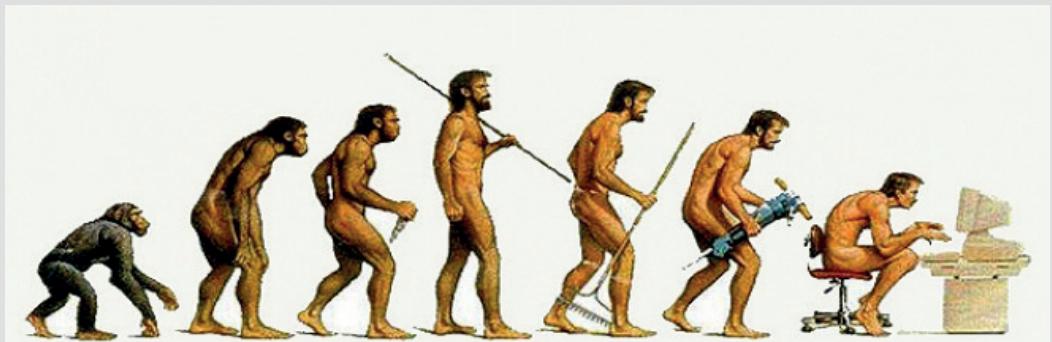
Antes dos cursos *on-line*, as circunstâncias do estudo a distância variavam radicalmente em relação ao estudo presencial. O estudante que optava por um curso a distância precisava aprender à distância, praticamente sozinho, sem contar com a ajuda cotidiana do professor tutor e, geralmente, também afastado de seus colegas. O aluno, muitas vezes, ao acompanhar as aulas, percebia suas dificuldades se multiplicando. Esta realidade levava a um alto quadro de evasão e desistência, comparado com os modelos de ensino presenciais.

Estas citações nos levam a pensar no surgimento da educação a distância, que foi apresentado no Tópico 1 desta unidade de ensino. Essas eram as dificuldades apresentadas naquele período, havia fontes de informações, porém o aluno era obrigado a aprender sozinho, tendo acesso às principais definições, talvez alguns exemplos, e o restante era por sua conta.

Com a popularização dos computadores pessoais e a televisão, que passou a fazer parte dos lares brasileiros, houve algumas premissas a respeito da aprendizagem, por exemplo: “(1) as novelas demonstram forte poder de influência sobre hábitos, costumes e até valores; (2) o noticiário influi nos resultados eleitorais; (3) os desenhos animados alteram o arquétipo dos heróis. A informação abundante e veloz passou a fazer parte da vida das pessoas, com um impacto cada vez maior” (LITTO; FORMIGA, 2011, p. 127).

Com a chegada da internet, houve um aumento significativo em relação ao volume de informações disponíveis para a população, basta um clique e pronto, tudo que você gostaria de saber sobre determinado assunto está em seu computador. Vale destacar que o excesso de informação pode ser capaz de provocar distúrbios sobre a memória e a atenção.

FIGURA 13 – SOCIEDADE E A TECNOLOGIA



FONTE: Disponível em: <<http://umpoucomaissoobrecls.blogspot.com.br/2016/04/a-tecnologia-e-sociedade.html>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Atento a este cenário de evolução, Moran (2010, p. 2), em seu estudo, descreve acerca da inserção às novas tecnologias:

A inserção no mundo das tecnologias conectadas é um caminho importante para preparar as pessoas para o mundo atual, para uma sociedade complexa, que exige domínio das linguagens e recursos digitais. Em educação não podemos esperar que todos os outros problemas sejam equacionados, para só depois ingressar nas redes. Escolas não conectadas são escolas incompletas, mesmo quando didaticamente avançadas. Alunos sem acesso contínuo às redes digitais estão excluídos de uma parte importante da aprendizagem atual: do acesso à informação variada e disponível de forma *on-line*, da pesquisa rápida em bases de dados, bibliotecas digitais, portais educacionais. Estão fora da participação em comunidades de interesse, de debates e publicações *on-line*. Enfim, da variada oferta de serviços digitais.

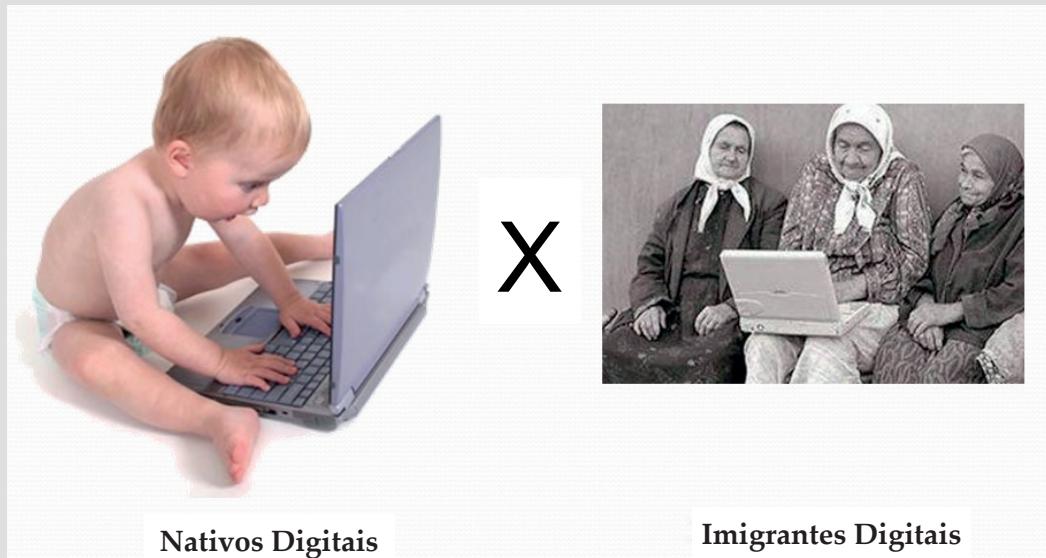
Por meio da inserção das novas tecnologias descritas anteriormente, encontra-se a Educação a Distância. Esta modalidade de ensino traz consigo as tecnologias da informação e demonstra como as pessoas podem aprender de formas diferentes, utilizando-se dos padrões distintos de aprendizagem, os quais afetam diretamente as instituições de ensino.

São vários os termos para tratar da nova geração de aprendentes. No caso do Brasil, Litto e Formiga (2012, p. 129) afirmam que os “aprendentes são as pessoas que nasceram depois de 1988 e cresceram em um contexto em que as tecnologias digitais se tornaram parte do cotidiano, alterando a maneira como pensam, interagem e aprendem”.

Esses “aprendentes” também são conhecidos por todos como os Nativos Digitais, esta é a designação que recebem os habitantes nativos da linguagem de computadores, smartphones, videogames, internet, entre outras tecnologias.

Por outro lado, existem os imigrantes digitais, sendo estes da geração de pessoas que não tiveram acesso à tecnologia durante sua infância, devendo se adaptar a este novo contexto. Observe na figura a seguir a diferença existente entre as gerações descritas.

FIGURA 14 – NATIVOS DIGITAIS X IMIGRANTES DIGITAIS



FONTE: Disponível em: <<http://escolaaspasia.blogspot.com.br/2011/10/>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Como você pode perceber, existe uma enorme diferença entre os dois indivíduos, os nativos têm acesso a todas as formas de tecnologia logo nos primeiros anos de vida, enquanto os imigrantes necessitam se adaptar a este novo universo que está a sua disposição.



Algumas características do nativo digital, quando se trata da relação com as TICs e a informação, observe:

- **Os nativos digitais são digitalmente alfabetizados:** como cresceram com amplo acesso à tecnologia, são hábeis em usar uma enorme variedade de TICs e navegar na internet de maneira intuitiva.
- **Os nativos digitais são conectados:** desde seu nascimento o mundo sempre foi um lugar conectado.
- **Os nativos digitais são imediatistas:** é uma geração de pessoas rápidas, seja no imediatismo com que uma resposta é esperada ou pela velocidade com que estão acostumados a receber informação.
- **Os nativos digitais são experimentadores:** a maioria dos nativos digitais prefere aprender fazendo coisas, em vez de serem ensinados a respeito do que deve ser feito.
- **Os nativos digitais são sociais:** são comunicadores prolíficos, gravitam ao redor de atividades que promovem e reforçam a interação social.
- **Os nativos digitais são orientados para resultados:** preferem contar com parâmetros, regras, prioridades e procedimentos claros para o que lhes é solicitado realizar.
- **Os nativos digitais são visuais e cinestésicos:** sentem-se mais confortáveis com ambientes ricos em imagens do que lidar exclusivamente com textos.
- **Os nativos digitais preferem coisas que importam:** gostam de ser desafiados a tomar parte de atividades comunitárias (LITTO; FORMIGA, 2011, p. 129).

Neste cenário tecnológico encontram-se os alunos que buscam se aperfeiçoar e optam pela modalidade de ensino a distância. Como se adaptar a este novo formato de ensino-aprendizagem?

Fortalecendo a discussão, Santos (2016) comenta em seu estudo que o perfil do aluno da EAD está se modificando e se diversificando rapidamente, sob a influência da revolução tecnológica e da globalização, que tem produzido uma clientela mais reflexiva e exigente no que toca à qualidade. Em geral, os alunos de EAD são adultos que já trabalham. Nas sociedades contemporâneas há uma demanda crescente pela educação ao longo da vida, educação permanente.

É importante destacar que o aluno, ao assumir a responsabilidade de estudar na modalidade de ensino a distância, precisa ter consciência de que não estará presente em sala de aula diariamente, obrigando-se assim a ter um ambiente propício para o estudo, bem como disponibilidade de tempo, respeitando sempre sua capacidade individual de aprendizagem. O autor reforça que no aprendizado presencial ou a distância a determinação e a disciplina são fatores motivadores, pois o não entendimento dos conteúdos e a perda da sequência do andamento do curso são desestimuladores que podem levar ao seu isolamento e abandono. Moran (2011, p. 52) afirma que:

A educação a distância está modificando todas as formas de ensinar e aprender, inclusive as presenciais, que começam a utilizar cada vez mais metodologias semipresenciais, flexibilizando a necessidade de presença física, reorganizando os espaços e tempos, as mídias, as linguagens e os processos. A EAD é cada vez mais complexa, porque está crescendo em todos os campos, com modelos diferentes, rápida evolução das redes, mobilidade tecnológica, pela abrangência dos sistemas de comunicação digitais.

FIGURA 15 – CARACTERÍSTICAS DO ALUNO EAD



FONTE: Disponível em: <<https://www.slideshare.net/FranciscaMartins1/perfil-do-aluno-da-ead-44990244>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

No cenário de mudanças tecnológicas e perfil do aluno, é importante destacar a necessidade de o professor ter conhecimento acerca dos alunos com quem irá trabalhar. Para Ferreira e Figueiredo (2011, p. 9), “conhecer o perfil dos alunos com quem se vai trabalhar é de suma importância para que o professor consiga conduzir o grupo de forma satisfatória, adequando o ambiente virtual às suas necessidades. Se o professor conhece bem seus alunos, ele sabe quais temas eles dominam e comprehende também as suas dificuldades”.

Somente de posse dessas informações o professor poderá planejar a melhor forma didática e que traga mais eficiência no momento de transmitir os conteúdos em sala de aula, atendendo assim às expectativas de seus alunos.

Antecipando-se a este cenário, Schnitman (2010, p. 3), em seu estudo, destaca que é essencial conhecer seu aluno e assim tornar melhor o processo de ensino-aprendizagem:

Tratando-se do planejamento pedagógico para educação *on-line*, que envolve a utilização de: multimídia, hipertexto, hipermídia, realidade virtual e telemática, o mapeamento das características individuais dos alunos pode oferecer maior flexibilidade, o que permite personalização e interatividade.

Vale reforçar que em relação à flexibilidade, podemos dizer que é um dos grandes benefícios da educação a distância não se preocupar com a questão de tempo e espaço, afinal, o aluno, como dito anteriormente, pode estudar em qualquer local e em qualquer horário, organizando seus horários específicos para estudo.

Na contramão do ensino presencial, a educação a distância possibilita que seus alunos gerenciem seu próprio tempo, possibilitando maior autonomia, disciplina e organização. Pelo fato de o aluno na educação a distância ter acesso ilimitado e muito rápido a todos os conteúdos disponíveis, o perfil entre estes dois tipos de aluno necessita ser diferente, uma vez que os alunos da educação a distância necessitam ter uma maior maturidade acerca do que realmente desejam, bem como estar centrados nos objetivos do curso, demonstrando conhecimento mínimo necessário na utilização das tecnologias e ferramentas digitais.

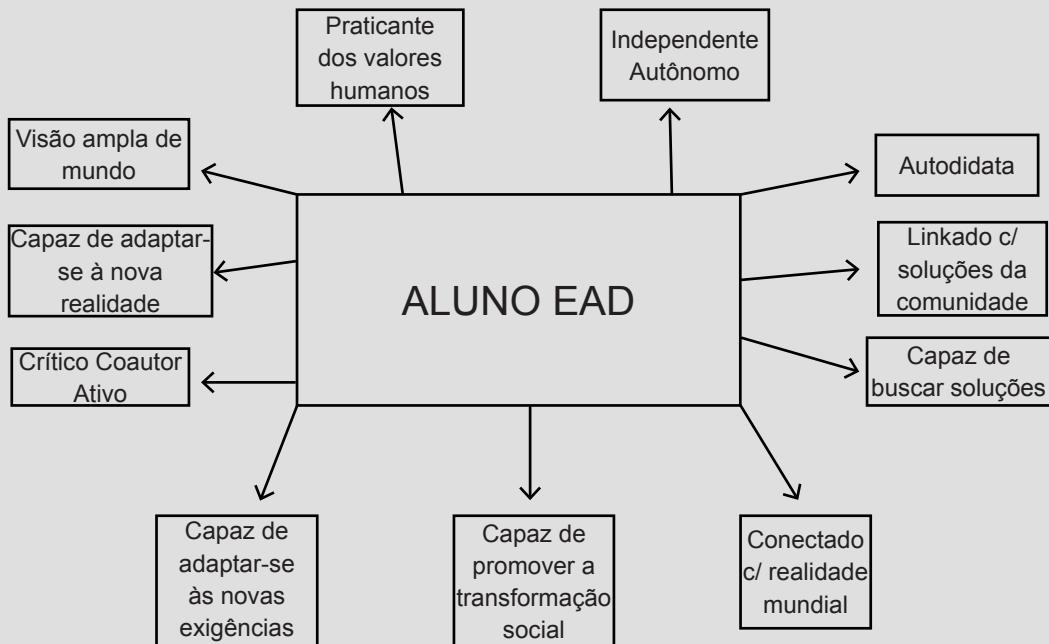
Continuando neste cenário do perfil do aluno que busca a educação a distância, é importante ter em mente que para ser um aluno nesta modalidade de ensino, é preciso ter um perfil que apresente algumas características essenciais, apresentando habilidades e competências para tal. Você, acadêmico, consegue identificar quais as características, habilidades e competências necessárias para estudar nesta modalidade de ensino?

De acordo com o Guia do Aluno EAD de 2008 (s.p.), o aluno que pretende aprender *on-line* deve apresentar (ou ter consciência) um perfil com as seguintes características:

- (1) deve ser capaz de se motivar;
- (2) ser responsável pelo seu processo de aprendizagem (tendo seu ritmo de estudo, porém, deve acompanhar a turma e obedecer aos prazos estabelecidos);
- (3) ser capaz de organizar seu tempo de estudo (demonstre autonomia na construção do seu conhecimento, sabendo identificar os temas sobre os quais tem maior domínio);
- (4) seja capaz de interagir com os colegas (mantendo boas relações com tutores e professores, expondo seus anseios e buscando superar suas dificuldades).

Após a apresentação de algumas características necessárias aos alunos que buscam por esta modalidade de ensino, observe a figura a seguir, que apresenta praticamente todas as características essenciais ao acadêmico que cursa EAD.

FIGURA 16 - PERFIL DO ALUNO EAD



FONTE: Disponível em: <<http://perfileadaluno.blogspot.com.br/>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Por meio da figura apresentada, você pode verificar quanto completo é o perfil de um aluno que opta por estudar na educação a distância. Vale lembrar que qualquer indivíduo pode estudar nesta modalidade de ensino, porém, com a ausência de uma ou algumas destas características, a tendência de o aluno vir a desistir é muito grande, pois lhe falta uma determinada característica importante na sua formação.

Na sequência, agora que você conhece quais as características necessárias do perfil do aluno, conheceremos as competências necessárias para o aluno EAD.

Behar e Silva (2012), em seu estudo com abordagem quantitativa-qualitativa, realizaram um mapeamento de competências que se julga serem necessárias aos alunos da EAD, destacando, desta forma, os conhecimentos, as habilidades e as atitudes desse aluno. O mapeamento realizado é composto por 12 competências básicas para um aluno da educação a distância.

QUADRO 8 – DOZE COMPETÊNCIAS DO ALUNO DA EAD

Grau de dificuldades das competências		
Básicas	Medianas	Difíceis
Fluência digital	Administração do tempo	Autoavaliação
Autonomia	Comunicação	Automotivação
Organização	Reflexão	Flexibilidade
Planejamento	Presencialidade virtual	Trabalho em equipe

FONTE: Adaptado de Behar e Silva (2012)

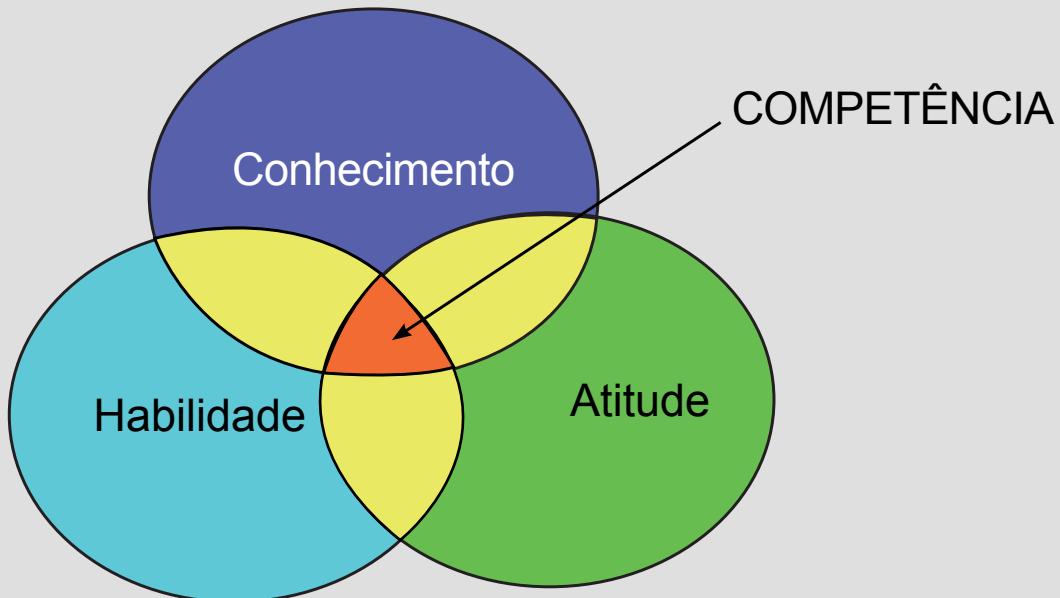
Analisando o quadro, você pode verificar as competências que um aluno EAD necessita para que tenha sucesso na sua trajetória durante o curso que irá frequentar.

Behar e Silva (2012) definem que a identificação das 12 competências tem como principal objetivo realizar um levantamento o mais fiel possível das necessidades do aluno. Por meio do quadro apresentado, você pode perceber a diferenciação entre as competências de acordo com o grau de dificuldade. Sendo considerada a mais fácil das competências a fluência digital, uma vez que a nova geração de alunos já traz consigo a facilidade de acesso ao mundo digital. Por outro lado, a maior dificuldade enfrentada pelos alunos é o trabalho em equipe. Afinal, em um mundo digital, você começa a se isolar do contato físico com as pessoas e passa a conversar com as pessoas por meio de redes sociais e não tem interação, contato direto com as pessoas. Contribuindo com o exposto, Behar e Silva (2012, p. 9) destacam:

[...] contempla as relações intra e interpessoal, as quais permitem ao sujeito expressar e comunicar, de modo adequado, seus sentimentos, desejos, opiniões e expectativas. Além disso, evidencia condutas interpessoais, destreza para interagir com outras pessoas de forma socialmente aceitável e valorizada, podendo, assim, trazer benefícios aos participantes nos momentos de interação.

É importante observar que uma das competências medianas que deve ser trabalhada pelos alunos da educação a distância é a comunicação, a qual deve ser clara e objetiva, seguida da reflexão, a qual se refere a uma análise crítica das situações enfrentadas pelos acadêmicos, que levam a compreender o modo de agir de cada pessoa.

FIGURA 17 – COMPETÊNCIA, HABILIDADES E ATITUDES



FONTE: Disponível em: <<http://saucol.blogspot.com.br/2011/10/curriculo-por-competencias.html>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Corroborando com tudo o que foi escrito até o momento acerca do perfil dos alunos da educação a distância, deve-se levar em consideração que somente por meio do mapeamento e estudos realizados a respeito do perfil é possível contribuir para a compreensão e entendimento do ambiente virtual disponibilizado aos alunos, a concepção de estratégias pedagógicas; e finalizando, observar os processos avaliativos pertinentes a esta modalidade de ensino, permitindo a redução da evasão dos alunos. Schnitman (2010, p. 3) descreve que:

Quanto mais conhecermos sobre as características individuais e cognitivas do sujeito aprendente, melhor será o planejamento de qualquer estratégia pedagógico-didática, visto que esta poderá melhor adequar-se à diversidade em questão. Apresenta ainda que, considerando que na educação a distância toda a interação ocorre através de uma interface digital, conhecer mais sobre as características individuais dos alunos virtuais poderá possibilitar uma melhor mediação do processo de ensino e aprendizagem.

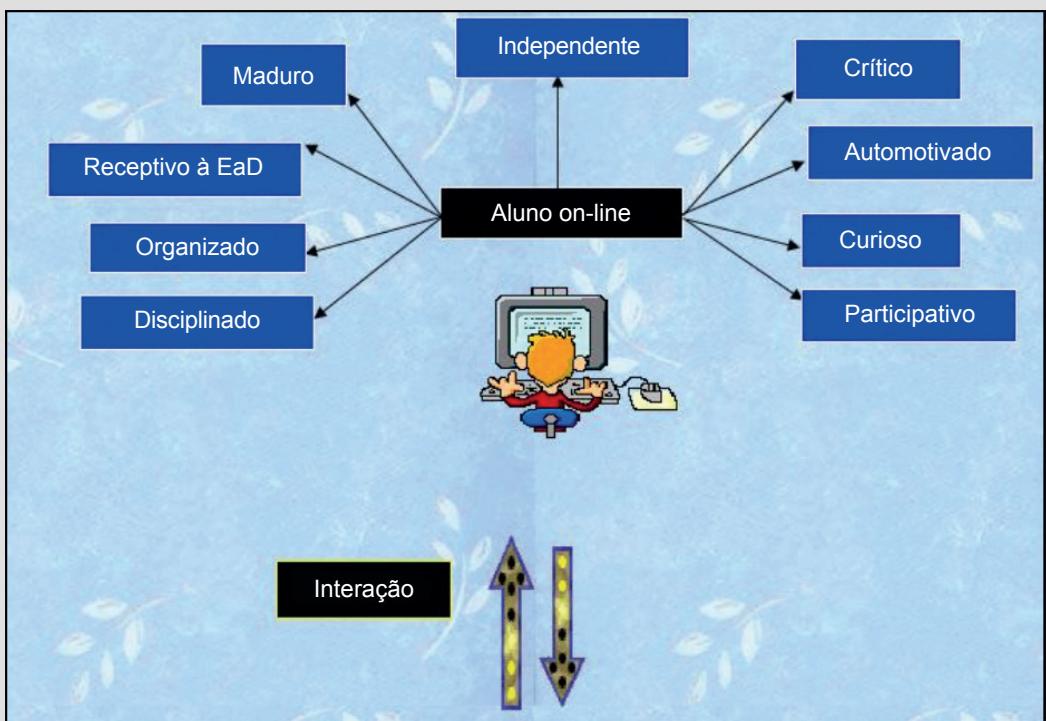
Para complementar o que foi apresentado sobre o perfil dos alunos, vamos iniciar o próximo item buscando demonstrar como você pode ser bem-sucedido na modalidade de ensino EAD.

3 COMO SER BEM-SUCEDIDO NA EAD

Fazer um curso de educação a distância, não ter obrigatoriedade diária da sala de aula, poder organizar seu tempo e local de estudo e definir como estudar parece ser a melhor opção do mundo, fácil?

Todavia, é nesse momento que os alunos se enganam. Para surpresa das pessoas que escolhem esta modalidade de ensino, estudar sozinho, assistir vídeos e ler conteúdos, fazer as tarefas, participar dos fóruns, enquetes e *chats* sem a presença de um professor em sala e sem compartilhar desses momentos com a turma não é pouca coisa, isso sem contar que, dependendo da instituição de ensino escolhida, estuda-se muito mais do que no ensino presencial.

FIGURA 18 – ALUNO EAD



FONTE: Disponível em: <<http://mariabeatrizribeiro.blogspot.com.br/2015/10/quem-e-o-aluno-do-ead.html>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Diferente do modelo presencial, a educação a distância normalmente apresenta a oferta das disciplinas de forma modular, ou seja, o aluno estuda uma disciplina de cada vez, ao término da primeira disciplina, percebe o que realmente o espera mais à frente, principalmente o grau em termos de dificuldade com a organização dos horários de estudo. Confirmando o descrito até o momento, Fiúza (2012, p. 28) aponta para:

[...] os debates entre as qualidades e deficiências do ensino a distância e do ensino presencial ainda são muito presentes nos estudos. Pode-se observar que dentre as vantagens dos cursos a distância, tem-se o alcance e inclusão de um público maior e mais variado, seja pelas facilidades que oferece em relação à logística de deslocamento, flexibilidade de horários, valores dos cursos e tecnologias utilizadas, garantindo assim um maior acesso à educação. Dessa forma, busca a democratização do conhecimento, flexibilizando métodos e materiais, e atendendo a pessoas sem disponibilidade de tempo.

Podem estar certos de uma coisa, iniciar um curso de graduação no modelo a distância é fácil, por outro lado, finalizar um curso nesta modalidade de ensino não é para todos. Para ser bem-sucedido é preciso possuir algumas características pessoais. Segundo o Guia do Estudante (2017, s.p.), são cinco as características necessárias:

(1) Disciplina: É a primeira condição para seguir um curso de EAD. Conseguir dedicar-se aos estudos com seriedade e regularidade é essencial. “O aluno deve respeitar horários fixos para estudar e fazer as atividades. Por isso, é importante ficar longe de distrações como internet e programas de TV. Não pode perder o foco nem a concentração.

(2) Organização: Outra característica importante é a organização. “O estudante tem que fazer um planejamento, criar uma rotina de estudos, estabelecer metas diárias, priorizar as tarefas mais urgentes e organizar o material a ser estudado”, aconselha Longo. Todo curso EAD tem uma programação e um cronograma para a entrega de trabalhos e provas presenciais. Uma dica é ter uma agenda exclusiva para isso. Vale lembrar que, além das atividades virtuais, há também as aulas nos polos de apoio. É preciso conciliar tudo.

(3) Motivação e proatividade: O próprio aluno deve se motivar para estudar, ou seja, estar estimulado a dominar o conteúdo do curso. E isso só depende dele mesmo na modalidade a distância – diferente do presencial, em que o estudante é mais passivo, pois o professor está lá à disposição dele durante as aulas. Para Longo, a automotivação e a proatividade andam juntas. São pontos importantes: ter iniciativa para mergulhar a fundo nos assuntos das aulas, pesquisar fontes complementares, participar de fóruns e *chats*. Para que tudo isso dê certo, tem de ter também persistência.

(4) Curiosidade e autonomia: Mais duas características fortes para um perfil de aluno EAD. “O estudante precisa ser investigativo. Sempre ter o desafio de correr atrás de conhecimento, pesquisar muito em diversas fontes, rever as videoaulas, ler e reler o material, formular suas perguntas e buscar respostas com professores, tutores e colegas de turma”, afirma Longo. Se as dúvidas se acumularem, o aluno terá dificuldade de acompanhar os tópicos seguintes das aulas, pois geralmente eles obedecem a uma sequência.

(5) Familiaridade com a tecnologia: O estudante de EAD precisa conhecer o universo virtual e saber navegar com facilidade em *sites* e portais. Também é necessário ter acesso à tecnologia: um computador com boa capacidade de memória, acesso à internet por banda larga, *webcam* e aplicativos confiáveis. Na hora de escolher a instituição de ensino, é importante verificar se o aparelho é compatível com a plataforma utilizada no curso. E, é claro, também é fundamental ter familiaridade com todas as **ferramentas tecnológicas** que serão utilizadas ao longo da graduação.

Carlos Longo, diretor da Associação Brasileira de Educação a Distância (Abed), acredita que essas são as principais características que fazem com que os alunos de educação a distância sejam bem-sucedidos no decorrer de seus cursos.

FIGURA 19 – ALUNO DA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA



FONTE: Uniasselvi (2017).

Contribuindo com o material apresentado, Moran (2011, p. 62) reforça que:

Muitos professores e alunos encontram dificuldades maiores de adaptar-se à EAD do que eles imaginavam. Muitos docentes e tutores não se sentem confortáveis nos ambientes virtuais, não têm a disciplina necessária para gerenciar fóruns, prazos, atividades. A falta de contato físico os perturba. O mesmo acontece com parte dos alunos, pouco autônomos, com deficiências na formação básica. Para muitos, falta disciplina, gestão do tempo: se perdem nos prazos, na capacidade de entender e acompanhar cada etapa prevista. Muitos demoram para adaptar-se aos ambientes virtuais cheios de materiais, atividades, informações. Sentem falta do contato físico, da turma, quando o curso é todo pela WEB. O ambiente digital para quem não está acostumado é confuso, distante, pouco intuitivo e agradável.

Ao descrever as características, vale destacar que tanto alunos quanto os próprios professores ou tutores, muitas vezes, não se adequam às necessidades exigidas na educação a distância. Isso não quer dizer que a modalidade a distância é menos qualificada que a modalidade presencial, somente mostra que essas pessoas não possuem o perfil desejado na modalidade.

É importante lembrar que existe a necessidade de uma adaptação por parte dos alunos e professores dessa modalidade de ensino. Afinal, estamos acostumados com o ensino presencial desde os primeiros anos de vida acadêmica em escolas de Ensino Fundamental e Ensino Médio, digamos que, ao partir para o ensino a distância é necessário quebrar alguns paradigmas internos, os quais nos proíbem de seguir em frente.

Agora que você teve acesso ao perfil do nosso aluno na educação a distância e sabe as habilidades e competências necessárias para esta modalidade de ensino, apresentamos a você a teoria dos estilos de aprendizagem, bem como irá conhecer o que o futuro reserva para esta modalidade de ensino, quais os próximos avanços disponíveis para a população que optar por estudar na educação a distância.



No intuito de auxiliá-lo no entendimento da modalidade de ensino aqui estudada, sugerimos que assista ao vídeo HISTÓRIA DA EAD NO MUNDO. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=FUUmGYLvBtX0>>. Acesso em: 17 out. 2017.

4 A TEORIA DOS ESTILOS DE APRENDIZAGEM

Atualmente, se paramos para pensar na diversidade existente de formas de aprendizagem, o professor deve estar preparado para atender às individualidades de cada membro da sociedade. Para tanto, é necessário que se conheça a fundo o perfil dos alunos que optam por cursos de educação a distância, somente desta forma se conhece os fatores que influenciam os alunos na escolha por essa modalidade de ensino.

Nesse cenário educativo, Smith (2002) descreve que a necessidade de teorias que busquem identificar as características cognitivas de um aluno virtual se configura como uma boa alternativa para auxiliar na compreensão de como as diferenças individuais interferem na aprendizagem. Nessa perspectiva, as teorias de estilos de aprendizagem se apresentam como uma boa opção para examinar essa questão.

Por meio de teorias consegue-se compreender melhor a forma de aprendizagem de cada aluno que opta por esta modalidade de ensino, afinal todos têm formas diferentes de aprender.

Repare você, acadêmico, em sua sala de aula, quantas vezes você já se deparou com colegas que possuem extrema facilidade de compreensão por meio da música, por meio da leitura, e outros, por sua vez, por meio da escrita.

Segundo Saldanha, Zamproni e Batista (2016), os estilos de aprendizagem são apresentados de diferentes formas e classificações. Dentre estas formas, destaca-se o método VAC (VISUAL, AUDITIVO e CINESTÉSICO), que é baseado nos sentidos e responde com eficiência às expectativas e exigências da escola. Sendo apresentados da seguinte forma:

Estilo visual: Neste grupo estão os estudantes que possuem habilidades de conhecer, interpretar e diferenciar os estímulos recebidos visualmente. A partir da visualização das imagens, é possível estabelecer relações entre ideias e abstrair conceitos.

Estilo Auditivo: Estudantes com estilo auditivo possuem habilidades de conhecer, interpretar e diferenciar os estímulos recebidos pela palavra falada, sons e ruídos, organizando suas ideias, conceitos e abstrações a partir da linguagem falada.

Estilo Cinestésico: Encontramos neste grupo estudantes que possuem habilidades de conhecer, interpretar e diferenciar os estímulos recebidos pelo movimento corporal (SALDANHA; ZAMPRONI; BATISTA, 2016, p. 2).

Por meio das descrições de Zamproni e Batista (2016) você consegue compreender cada uma das particularidades envolvidas nos estilos de aprendizagem. O item que pode facilitar o processo de aprendizagem de um aluno pode prejudicar outro. Por isso a importância de cada indivíduo se conhecer e assim encontrar a forma de aprendizagem que mais se adapta a sua condição. Observe algumas informações importantes descritas por Machado (2013, p. 5):

- (1) apenas 30% dos alunos lembram de até 75% daquilo que ouvem durante um período normal de aula;
- (2) quarenta por cento retêm três quartos daquilo que leem ou veem. Esses aprendizes visuais são de dois tipos: alguns processam informações em forma de palavras, enquanto outros retêm o que veem em forma de um diagrama ou de uma imagem;
- (3) quinze por cento aprendem melhor de forma tátil. Precisam manusear materiais, escrever, desenhar e se envolver em experiências concretas, e;
- (4) outros 15% são cinestésicos. Aprendem melhor fazendo fisicamente – participando em experiências reais que, em geral, têm aplicação direta para suas vidas.

Para que você possa se visualizar entre as opções, disponibilizamos um quadro que demonstra as formas de aprendizagem, preste bastante atenção ao que está escrito para que você possa compreender em qual dos estilos se encaixa, e assim, receber uma atenção especial no momento de dificuldades durante o decorrer de seu curso.

QUADRO 9 – CARACTERÍSTICAS DE CADA ESTILO DE APRENDIZAGEM

	VISUAL	AUDITIVO	CINESTÉSICO
Estilo de Aprendizagem	Aprende pela visão: observa demonstrações; gosta de ler e imaginar as cenas no livro; tem boa concentração; rápido na compreensão.	Aprende por instruções verbais; gosta de diálogos; evita descrições longas; não presta atenção nas ilustrações; move os lábios quando lê; subvaloriza.	Aprende fazendo por envolvimento direto; prefere ir logo para ação; não é bom leitor.
Memória	Lembra-se bem dos rostos, mas se esquece dos nomes; escreve e anota através de esquemas resumidos e simbólicos; lembra bem das imagens.	Lembra os nomes, mas esquece os rostos; decora as coisas por repetição auditiva.	Lembra-se melhor das coisas que fez e não daquelas que ouviu.
Para resolver problemas	Delibera e planeja bem antes; organiza os pensamentos e tem boa visão das soluções e alternativas.	Fala sobre os problemas; testa as soluções verbalmente.	Ataca fisicamente o problema; ação; impulsividade; geralmente escolhe soluções que envolvem muitas atividades.
Aparência geral	Limpo; meticuloso; gosta de ordem e de coisas bonitas.	Combinar roupas não é tão importante; prefere explicar as escolhas.	Limpo; mas logo se desarruma por causa das atividades. Sem muito senso estético, conforto é essencial.
Comunicação	Quieto; não fala muito e se o faz fala muito rápido; impacienta-se quando tem que ouvir explanações longas; uso desajeitado das palavras; descreve coisas com detalhes; usa predicados verbais do tipo "veja bem..., é claro..., brilhante" etc.	Gosta de ouvir, mas não consegue esperar para falar; descrições são longas e repetitivas; usa predicados verbais do tipo: "ouça, escute, deixe eu explicar...".	Gesticula quando fala; não é bom ouvinte; fica muito perto quando fala ou ouve; perde rapidamente interesse por discursos; usa predicados do tipo: "sinto que, pegue firme, concreto" etc.

FONTE: Saldanha, Zamproni e Batista (2016, p. 3)

Por meio do quadro, que apresenta algumas características de cada um dos principais estilos de aprendizagem, você pode identificar a forma com que cada estilo se comunica. O estilo visual apresenta-se mais quieto, descreve cada detalhe nas conversas, já o auditivo gosta de ouvir, porém não espera sua hora para falar; e para fechar, o cinestésico gesticula ao falar, não é bom ouvinte, entre outras características deste estilo.

No que diz respeito à memória em cada um dos estilos, o aluno visual lembra-se bem dos rostos, porém não lembra dos nomes; já o auditivo decora as coisas por repetição auditiva, e por fim, o cinestésico lembra-se melhor do que faz em vez das coisas que ouve. E assim, sucessivamente, por todas as características apresentadas.

Portanto, após apresentadas algumas informações acerca de estilos de aprendizagem, cada indivíduo pode apresentar somente um ou um misto de estilos de aprendizagem, os quais são percebidos no decorrer de sua vida acadêmica.



Para maiores esclarecimentos acerca desse assunto, sugerimos a visualização do vídeo – ESTILOS DE APRENDIZAGEM. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=MFxFSF-V2Xzw>>. Acesso em: 17 out. 2017.

5 O QUE ESPERAR DA EAD NOS PRÓXIMOS ANOS

Analisando o conteúdo visto sobre apresentação das principais gerações e os marcos históricos em cada um desses momentos, vimos quais as principais características de cada uma dessas etapas. É chegado o momento de se fazer uma simples pergunta: **Qual o próximo desafio a ser enfrentado pela educação a distância?**

O primeiro grande desafio superado por esta modalidade de ensino foi com relação ao ensino presencial, a falta de reconhecimento e a ilusão de que os alunos não estariam qualificados para o mercado de trabalho. Segundo Litto e Formiga (2012, p. 393):

Os cursos a distância eram evitados pela dificuldade do estudo isolado, da falta de interlocução, das comunicações deficientes, dos professores sem rosto. Receios ainda persistem, mas a aceitação cresce continuamente, e a EAD reafirma seu valor como instrumento de inclusão social, de democracia, de disseminação do conhecimento e de garantia de qualidade de vida e ampliação de oportunidades.

Houve um período em que os conselhos regionais de cada curso não aceitavam cadastrar alunos formados em EAD. No entanto, o tempo foi passando e a realidade agora é outra.

Percebe-se uma maior aceitação no mercado de trabalho por alunos formados nesta modalidade, bem como por alunos aprovados em concursos públicos e até mesmo alunos se formando em mais de um curso de graduação nessa modalidade de ensino.

Segundo Litto e Formiga (2012, p. 392), “a educação a distância tem papel de destaque na tarefa de democratizar a educação e elevar a qualidade do ensino no país, capacitando, principalmente, professores que atuam na educação básica”.

Em torno desse cenário de desenvolvimento, vale destacar que nos últimos anos se falou muito da globalização da economia, destacando-se o Brasil entre as maiores economias do mundo, e a prioridade passou a ser cuidar do capital humano, conhecido também como capital intelectual.

O capital humano se tornou um dos principais ativos de uma organização. Litto e Formiga (2012, p. 377) destacam que:

A revalorização do capital humano exige formação cada vez mais cuidadosa e seletiva dos profissionais. Hoje, essa formação precisa focar o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes relacionadas a estratégias de negócio, pois só assim as organizações poderão disputar sua sobrevivência no mundo globalizado. Colaborando com os autores, entra em cena a educação a distância no intuito de suprir a necessidade de formação contínua por parte da população. População essa que na maior parte das vezes pertence ao público de classe C e D, que, se não houvesse essa modalidade de ensino, provavelmente não teria acesso à educação superior.

O professor Musacchio (2015, s.p.) descreve três grandes pilares que movimentam o mundo nos dias atuais, sendo:

(1) O futuro da escola não está na escola, porque a escola é o mundo - Uma corrente mundial aponta para a desescolarização e a consequente perda da hegemonia educacional pelas instituições de ensino tradicionais, uma nova relação entre o saber e com o mercado de trabalho.

(2) Aprendizagem ubíqua e ubiquidade tecnológica - Aprendizagem ubíqua e a ubiquidade tecnológica estão redesenhandando um novo mundo de utilitários tecnológicos, tanto domésticos (Internet das coisas), quanto no cenário empresarial (robótica, drones e intelligence equipments).

(3) Todos precisamos de informação para subir de nível, informação está na rede - Os seres humanos estão percebendo rapidamente, como numa rede viral, que as informações trocadas pelas redes sociais estão se transformando em conhecimentos globais, isto é, a informação que me falta para subir de nível, seja ele intelectual ou social, não está mais na escola, está em algum nó da rede e, por isso, fico a vagar buscando as pessoas que devem me ajudar a subir nesta escala de valores (intelectual ou social).

O autor continua sua escrita expondo que, por conta dessa procura desvairada por informações, existem três paradoxos que circundam nossas vidas hoje em dia: **o paradoxo do tempo, o paradoxo da distância e o paradoxo da velocidade.**

Cada um desses paradoxos traz consigo a necessidade de percepção do indivíduo. O paradoxo do tempo explica que quanto mais atividades realizo em um dia, mais coisas poderei realizar, enquanto que o indivíduo que desenvolve menos atividades reclama na realização de cada uma delas. Por outro lado, apresenta-se o paradoxo da distância, que por vezes nada mais é do que dar atenção a quem está ao nosso lado e não se preocupar somente com quem está distante. Encerrando esse parágrafo, aparece o paradoxo da velocidade. Que loucura é essa da velocidade? Todos os dias lançam no mercado novas tecnologias, muitas vezes não conseguimos acompanhar todo esse avanço.

FIGURA 20 – INFORMAÇÕES E EAD



FONTE: Disponível em: <<https://www.estudiosite.com.br/site/educacao-a-distancia/qual-decreto-oficial-define-o-conceito-de-ead-no-brasil/>>. Acesso em: 8 nov. 2017.

Você, acadêmico de educação a distância, ao ler esses comentários deve estar ciente das dificuldades enfrentadas diariamente pela modalidade de ensino EAD. Todo esse avanço demonstra que esta modalidade de ensino ainda tem muito a percorrer, basta que as instituições se adaptem às necessidades impostas pela tecnologia e estejam flexíveis para atender à demanda da população que optar por esta modalidade de ensino. Flexibilidade essa necessária, afinal, as empresas que atuam em educação buscam sempre inovar suas metodologias, trazendo consigo a busca constante por introduzir a utilização de novas tecnologias, possibilitando maior capacitação para a população, bem como suprir as necessidades do mercado de trabalho.

LEITURA COMPLEMENTAR

A distância e o presencial cada vez mais próximos

José Manuel Moran

Fascinado pela educação a distância e suas possibilidades, José Manuel Moran veio de longe. Nascido em Vigo, na Espanha, cruzou o Atlântico e tornou-se um dos mais respeitados especialistas no uso de tecnologias aplicadas aos processos de aprendizagem. É disso que trata esta entrevista, que tem como foco a instalação da internet banda larga na quase totalidade das escolas públicas do Brasil, meta anunciada pelo Governo Federal.

Doutor em Ciências da Comunicação pela USP, Moran é autor de diversos livros, como *A educação que desejamos: novos desafios e como chegar lá*, pela Papirus Editora, e que acaba de chegar à 3^a edição. Qualificação dos professores, recursos de ambientes virtuais, redes de colaboração e riscos do mau uso da internet foram alguns dos temas abordados pelo educador, que, defensor das interações humanas como combustível para a aprendizagem, vê fragilizada a fronteira entre o que é presencial e o que se acredita à distância. “Uma boa escola precisa de professores mediadores, vivos, criativos, experimentadores, presenciais e virtuais. De mestres menos falantes, e mais orientadores. Precisamos de uma escola que fomente redes de aprendizagem, entre professores e entre alunos. Onde todos possam aprender com os que estão perto e longe, conectados audiovisualmente. Aprender em qualquer tempo e qualquer lugar, de forma personalizada e, ao mesmo tempo, colaborativa”, afirma.

Meta do Governo Federal é de que, até o final deste ano, 92% da população escolar brasileira esteja atendida por internet banda larga. O que essa medida representa?

Esse é um passo importante para que as escolas possam ter acesso à internet, às redes e à mobilidade. Inicialmente, o plano governamental era que todas as escolas tivessem acesso a um laboratório conectado à internet. Mas, com a banda larga, será possível ampliar o acesso, transformando salas de aula, bibliotecas, pátios e outros espaços em lugares de aprendizagem flexível e compartilhada.

Isso de fato é prioridade no cenário da educação brasileira? Não há outras deficiências básicas mais urgentes?

Na educação há muitas frentes importantes. Posso destacar algumas, como as políticas de formação, para atrair os melhores professores, remunerá-los bem e qualificá-los melhor; as políticas inovadoras de gestão, que consistem em levar os modelos de sucesso de gestão da iniciativa privada para a educação básica; o forte apoio ao ensino técnico e tecnológico, integrando-os melhor, de forma que

um aluno possa profissionalizar-se antes e ao mesmo tempo seguir um currículo superior mais próximo do que a sociedade necessita; e, por fim, o incentivo a parcerias público-privadas eficientes e constantes, com maior integração de programas e recursos econômicos e tecnológicos.

Como as Tecnologias da Informação e da Comunicação (TICs) entram nesse pacote?

A inserção no mundo das tecnologias conectadas é um caminho importante para preparar as pessoas para o mundo atual, para uma sociedade complexa, que exige domínio das linguagens e recursos digitais. Em educação não podemos esperar que todos os outros problemas sejam equacionados, para só depois ingressar nas redes. Escolas não conectadas são escolas incompletas, mesmo quando didaticamente avançadas. Alunos sem acesso contínuo às redes digitais estão excluídos de uma parte importante da aprendizagem atual: do acesso à informação variada e disponível de forma *on-line*, da pesquisa rápida em bases de dados, bibliotecas digitais, portais educacionais. Estão fora da participação em comunidades de interesse, de debates e publicações *on-line*. Enfim, da variada oferta de serviços digitais.

Quais ações correlatas devem ser tomadas para que a informatização das escolas surta o efeito desejado, com salto na qualidade do ensino?

Informatização é mais do que colocar computadores. É conectar todos os espaços e elaborar políticas de capacitação dos professores, gestores, funcionários e alunos para a inserção das tecnologias no ensino e aprendizagem de forma inovadora, coerente e enriquecedora. Os projetos pedagógicos precisam refletir essa integração horizontal e vertical com o currículo. As tecnologias digitais facilitam a pesquisa, a comunicação e a divulgação em rede. Temos as tecnologias mais organizadas, como os ambientes virtuais de aprendizagem – Moodle e semelhantes – que permitem que tenhamos um certo controle de quem acessa o ambiente e do que precisa ser feito nas etapas de cada curso. Além desses ambientes, há um conjunto de tecnologias, que denominamos popularmente de 2.0, que são mais abertas, fáceis e gratuitas, como *blogs*, *podcasts*, *wikis*... Nesses espaços, os alunos podem ser protagonistas dos seus processos de aprendizagem. E isso facilita a aprendizagem horizontal, isto é, dos alunos entre si, das pessoas em redes de interesse. A combinação dos ambientes mais formais com os informais, feita de forma integrada, nos permite a necessária organização dos processos com a flexibilidade da adaptação ao perfil de cada aluno.

De forma prática, como as tecnologias devem ser exploradas? Qual seu uso mais racional e eficaz nas escolas?

O ideal é que estas tecnologias Web 2.0 – gratuitas, colaborativas e fáceis – façam parte do projeto pedagógico da instituição para serem incorporadas como parte integrante da proposta de cada série, curso ou área de conhecimento. Quanto mais a instituição incentiva o trabalho com atividades colaborativas,

pesquisas, projetos, mas elas se tornarão importantes. Podem ser utilizadas também para produzir conteúdos interessantes e deixar para o professor o papel de organização das atividades, de discussão, orientação, apresentação dos resultados e sua publicação pelos alunos. Com boas propostas no começo de cada semestre, as possibilidades de motivação dos alunos e professores aumentarão, sem dúvida.

Sem treinamento ou direcionamento pedagógico, o uso da internet pode trazer prejuízos?

A internet é uma projeção de tudo o que o ser humano faz de bom e de ruim. Ela tem tudo de mais interessante, resolve um monte de problemas, como pagar contas sem filas. Tem mil vantagens de comodidade de acesso. Ao mesmo tempo, o ser humano coloca ali diversas aberrações, tanto do imaginário quanto das situações reais. Na internet há o acesso à informação para a qual o aluno pequeno não está preparado, na área da sexualidade, pornografia e violência. Isso sempre existiu, mas a internet escancarou a facilidade de acesso. A solução não está em bloquear ou em não falar disso. Temos que aprender a lidar com as tecnologias. Orientar, acompanhar, porque uma criança pode envolver-se em situações complicadas. A criança, quando percebe que os pais e professores confiam nela e se preocupam, mostra quais *sites* costuma visitar, ou logo aponta alguma situação anormal. A internet é um meio rico de possibilidades e de problemas. E a escola é um espaço privilegiado de aprendizagem a saber fazer essas escolhas.

Como qualificar os professores? Por que ações neste sentido caminham em passos tão lentos no Brasil?

O professor demora em torno de dois anos – numa pesquisa feita na França – para dominar as tecnologias e poder utilizá-las no seu planejamento e avaliação. Há um longo caminho de aprendizagem como usuário e depois como educador. O importante é começar com recursos simples – um *blog*, por exemplo – e ir tornando mais complexas as atividades, aos poucos, para que se sinta seguro de que faz sentido o que está se propõendo. Não basta só ser moderninho. O importante é que o aluno aprenda cada vez mais.

Onde o professor, por vezes abandonado pelas políticas públicas, pode buscar informações sobre inclusão digital?

O Portal do Professor do MEC e alguns portais educacionais, como o Dia a dia educação, da Secretaria de Educação do Paraná, são excelentes para conhecer o que é feito, realizar cursos básicos e encontrar materiais e atividades importantes em diversas áreas de conhecimento.

O professor já percebeu que não é mais a única fonte do saber para os estudantes? Esse tem sido um processo traumático para os educadores?

Uma boa escola depende fundamentalmente de contar com gestores e educadores bem preparados, remunerados, motivados e que possuam comprovada competência intelectual, emocional, comunicacional e ética. Sem bons gestores e professores, nenhum projeto pedagógico será interessante, inovador. Não há tecnologias avançadas que salvem maus profissionais. São poucos os educadores e gestores proativos, que gostam de aprender e conseguem colocar em prática o que aprendem. Temos muitos profissionais que preferem repetir modelos, obedecer, seguir padrões. Sem pessoas autônomas é muito difícil ter uma escola diferente, mais próxima dos alunos que já nasceram com a internet e o celular. Uma boa escola precisa de professores mediadores, vivos, criativos, experimentadores, presenciais e virtuais. De mestres menos ‘falantes’, mais orientadores. De menos aulas informativas e mais atividades de pesquisa, e experimentação. Desafios e projetos. Uma escola que fomente redes de aprendizagem, entre professores e entre alunos. Onde todos possam aprender com os que estão perto e também longe, conectados. Onde os mais experientes possam ajudar aqueles que têm mais dificuldades. O futuro será aprender em qualquer tempo e lugar, de forma personalizada e, ao mesmo tempo, colaborativa. Teremos flexibilidade curricular e facilidade de estarmos juntos, conectados audiovisualmente.

FONTE: Disponível em: <http://www.eca.usp.br/prof/moran/site/textos/educacao_online/proximos.pdf>. Acesso em: 8 out. 2017.

RESUMO DO TÓPICO 3

Neste tópico, você aprendeu que:

- Com a popularização dos computadores pessoais e a televisão que passou a fazer parte dos lares brasileiros, houve algumas premissas a respeito da aprendizagem, por exemplo: "(1) as novelas demonstram forte poder de influência sobre hábitos, costumes e até valores; (2) o noticiário influi nos resultados eleitorais; (3) os desenhos animados alteram o arquétipo dos heróis. A informação abundante e veloz passou a fazer parte da vida das pessoas, com um impacto cada vez maior" (LITTO; FORMIGA, 2011, p. 127).
- A Educação a Distância é a modalidade de ensino que traz consigo as tecnologias da Informação e demonstra como as pessoas podem aprender de formas diferentes, utilizando-se dos padrões distintos de aprendizagem, os quais afetam diretamente as instituições de ensino.
- Santos (2016) comenta que o perfil do aluno da EAD está se modificando e se diversificando rapidamente, sob a influência da revolução tecnológica e da globalização, que tem produzido uma clientela mais reflexiva e exigente no que toca à qualidade. Em geral, os alunos de EAD são adultos que já trabalham. Nas sociedades contemporâneas, há uma demanda crescente pela educação ao longo da vida, educação permanente.
- É importante lembrar que existe a necessidade de uma adaptação por parte dos alunos e professores desta modalidade de ensino. Afinal, estamos acostumados com o ensino presencial desde os primeiros anos de vida acadêmica em escolas de ensino fundamental e ensino médio, digamos que, ao partir para o ensino a distância, é necessário quebrar alguns paradigmas internos, os quais nos proíbem de seguir adiante.

AUTOATIVIDADE



1 Nos últimos anos, além dos avanços tecnológicos, houve também um avanço importante na EAD, trazendo consigo mudanças sociais. Partindo desta afirmação, analise as alternativas a seguir:

- I- Todas as mudanças que ocorreram na EAD são responsáveis pelas mudanças que porventura aconteceram nas salas de aula.
- II- A dificuldade nos estudos e na metodologia adotada é unicamente dos alunos que se encontram na educação a distância.
- III- O aluno a distância necessita ter autonomia para que consiga realizar seus estudos, bem como organização e disciplina na entrega de suas atividades.
- IV- Um dos principais motivos da evasão dos alunos na educação a distância era o fato de não haver professor em sala de aula para auxiliar na resolução de suas dúvidas.

Agora, assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA:

- a) () Somente a alternativa I está correta.
- b) () As alternativas I e II estão corretas.
- c) () As alternativas I e III estão corretas.
- d) () Somente a alternativa III está correta.
- e) () As alternativas III e IV estão corretas.

2 Os nativos digitais são as pessoas que nasceram após 1988, os quais, durante sua infância, tiveram acesso à linguagem de computadores, *smartphones*, *videogames*, internet, entre outras tecnologias. Utilizando-se desta afirmação, assinale V para as sentenças verdadeiras e F para as falsas:

- () Os nativos digitais trazem consigo, desde o nascimento, a conexão com a tecnologia.
- () Esses indivíduos são rápidos, gostam de respostas rápidas e leituras curtas.
- () Os nativos digitais são considerados excelentes comunicadores e fortalecem a interação social.
- () São pessoas que possuem extrema facilidade em lidar com a tecnologia, bem como utilizam-se da internet de maneira automática.

Agora, assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA:

- a) () V – F – F – V.
- b) () F – V – V – F.
- c) () F – F – V – F.
- d) () V – V – V – V.
- e) () V – F – V – V.

3 Desde o surgimento das tecnologias, as pessoas têm acesso com facilidade a muitos meios de comunicação, facilidade esta que traz a informação em grande velocidade, e como consequência, seu impacto é muito maior. Com base nesta afirmação, descreva quais os impactos na aprendizagem e nos costumes da população.



4 No decorrer desta unidade de ensino muito se escreveu acerca do perfil e das características necessárias aos alunos de EAD, e que os alunos desta modalidade de ensino devem ficar atentos e se adaptarem. Assim, descreva quatro características necessárias nestes alunos.

5 Utilizando as características dos alunos da educação a distância, apresentadas pelo Guia do Aluno EAD de 2008, assinale a alternativa CORRETA:

- I- Consegue trabalhar para não perder a motivação nos estudos.
- II- Tem responsabilidade para aprender no seu ritmo, sem deixar de respeitar os prazos estipulados para a turma.
- III- Possui capacidade de organizar seus estudos, e consegue identificar os temas que necessitam de maior dedicação aos estudos.
- IV- Tem capacidade de interagir com seus colegas de turma, bem como com seu tutor, demonstrando seus anseios e superando as dificuldades.

Agora, assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA:

- a) () As alternativas I e II estão corretas.
- b) () Somente a alternativa II está correta.
- c) () As alternativas II e III estão corretas.
- d) () As alternativas I, II e III estão corretas.
- e) () Todas as alternativas estão corretas.



PERSPECTIVAS PROFISSIONAIS: UM DESAFIO

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir do estudo desta unidade você deverá ser capaz de:

- entender a Economia do Conhecimento como conceito central de nossa sociedade contemporânea e, com isso, perceber que as empresas e organizações tendem a considerar o conhecimento como um ativo essencial e gerador de vantagem competitiva;
- perceber as competências individuais como uma junção entre Conhecimento, Habilidades e Atitudes (CHA) e que a sinergia dessas competências resulta nas competências organizacionais que buscam uma sintonia entre as competências necessárias aos trabalhadores e às mudanças ocorridas nos últimos tempos;
- entender as mudanças que reconfiguram o trabalho e, consequentemente, as habilidades necessárias, principalmente a partir da inserção da tecnologia na vida das pessoas e no trabalho delas;
- compreender a importância da autoavaliação como instrumento de percepção das forças e fraquezas;
- perceber que a postura profissional é composta de vários aspectos, como imagem, produtividade, etiqueta, que são fundamentais para a diferenciação no mercado de trabalho;
- observar a importância da empregabilidade, bem como uma boa elaboração do currículo, postura adequada nas entrevistas dos processos seletivos e um mapeamento das áreas de interesse asseguram um diferencial nas seleções;
- planejar estrategicamente a carreira profissional observando as diferenciações e os aspectos fundamentais para apresentar algo a mais para as empresas;
- notar a importância das noções de competência, equilíbrio emocional, trabalho e integridade como atributos em sintonia com o mundo contemporâneo.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está dividida em quatro tópicos. No decorrer da unidade você encontrará autoatividades com o objetivo de reforçar o conteúdo apresentado.

TÓPICO 1 – COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PARA O MERCADO DE TRABALHO

TÓPICO 2 – POSTURA PROFISSIONAL

TÓPICO 3 – COMO CRIAR OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS

TÓPICO 4 – ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO PROFISSIONAL

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PARA O MERCADO DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Caro acadêmico, seja bem-vindo à terceira unidade do Livro Didático de Perspectivas Profissionais. Esta unidade foi pensada para que você tenha compreensão das competências e habilidades necessárias ao mercado de trabalho, temática que será trabalhada no primeiro tópico. Posteriormente, no segundo tópico, discutiremos acerca da postura profissional. Já no terceiro tópico, estudaremos as formas de criar oportunidades profissionais. Para que, por último, no quarto tópico, analisemos as estratégias para o sucesso profissional.

Começaremos com um panorama sobre aquilo que o mercado de trabalho tem esperado dos profissionais nesses últimos anos, para tanto, trabalharemos sobre as competências e habilidades para o mercado de trabalho. Com essa temática, uma questão toma centralidade: como podemos compreender as necessidades do mercado de trabalho?

Para responder tal questão, necessitamos realizar uma análise que seja sustentada por uma perspectiva histórica, ou seja, considerar essas necessidades como frutos de fenômenos que alteraram certos padrões produtivos de determinadas épocas. Um exemplo desse cenário se dá com o surgimento e o desaparecimento de várias profissões no decorrer dos anos. Diversos acontecimentos podem ser entendidos como fenômenos que alteraram as estruturas produtivas e, consequentemente, as formas de relacionamento. O surgimento, crescimento e instituição do computador e da internet, enquanto meio para trabalho, relações pessoais, compras, entre outros, criaram e fizeram com que determinadas profissões, praticamente, acabassem. De modo geral, os postos de trabalho e as profissões estão ligadas a um conjunto de conhecimentos e atividades específicas que constituem aquilo que se chama de mercado de trabalho. É comum escutar estórias a respeito da inserção dos computadores nas redes bancárias brasileiras nos anos 1990, com a necessidade de aprendizado e exclusão dos grupos de pessoas que não conseguissem utilizar o equipamento.

Em termos macro-históricos temos aquilo que os estudiosos denominam de Revoluções Industriais, ou seja, conjunto de fenômenos que determinam os padrões produtivos das sociedades, alterando suas formas de estruturas. Vamos a alguns exemplos?

As chamadas III (século 20, com a chegada da eletrônica, da tecnologia da informação e das telecomunicações) e IV Revolução Industrial (tendência à automatização total das fábricas – sistemas ciberfísicos –, que foram possíveis graças à internet das coisas e à computação na nuvem), que tiveram como perspectivas centrais os usos da informática, tecnologia da informação e nanotecnologia, alteraram profundamente nossas vidas. Sobretudo, no que tange à produção e difusão de conhecimentos. Por exemplo, há 15 anos, somente as grandes empresas investiam em propagandas pela internet. Hoje, tal prática está presente na maioria das organizações, sejam grandes, médias ou pequenas. Essa prática organizacional trouxe novas profissões, como é o caso do “*webdesigner*”, profissional responsável pela criação e configuração de *websites*. No entanto, atualmente, há diversos *softwares* e endereços na internet que promovem a criação de *sites* pelo próprio usuário, o que tem alterado a forma como as profissões e os conhecimentos se inter-relacionam. Note que se trata, cada vez mais, de processos rápidos, o que antes demorava séculos, atualmente, podemos falar em décadas ou poucos anos de desenvolvimento.



Vamos entender um pouco mais sobre a IV Revolução Industrial? Leia essa reportagem e entenda o que é e como ela afeta nossa vida diária, mas, principalmente, como ela vai alterar a forma de encararmos nossos empregos. Disponível em: <<http://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>>. Acesso em: 20 out. 2017.

Nesta unidade, ao refletirmos sobre competências e habilidades para o mercado de trabalho, estamos nos referindo àquilo que as pesquisas têm apontado como as necessidades que as diversas organizações apresentam e demandam das pessoas que fazem parte ou ingressarão no mercado de trabalho.

O conhecimento, cada vez mais, torna-se central nas estruturas produtivas, de mercado ou do terceiro setor, ou seja, pode ser considerado um ativo das empresas e organizações. Tal fato é notado nas Universidades Corporativas, que visam fomentar a produção de conhecimentos, bem como a capacitação dos funcionários – Apple, Google, McDonald’s, Microsoft, entre tantas outras empresas, contam com estruturas educacionais, de treinamento e inovação próprias.

Tal cenário demonstra a centralidade do conhecimento, como um dos fenômenos mais evidentes da contemporaneidade. Esse conjunto de movimentos, que colocou o conhecimento como um dos ativos mais importantes das estruturas produtivas e das sociedades, de uma maneira geral, foi denominado de “economia do conhecimento”. Tema que será trabalhado no subtópico a seguir.

2 ECONOMIA DO CONHECIMENTO

Para discutirmos a respeito das recentes mudanças nos padrões produtivos e nas necessidades apresentadas pelos mais diversos mercados de trabalho, torna-se necessário que apresentemos, de maneira mais aprofundada, o conceito de “economia do conhecimento”. Tal noção busca conjugar diferentes fenômenos sociais e produtivos que contribuíram, de maneira geral, para a centralização do conhecimento em nossas sociedades. Lastres e Cassiolato (2010, p. 7) destacam que no novo padrão de acumulação:

[...] nota-se a crescente intensidade e complexidade dos conhecimentos desenvolvidos e sua acelerada incorporação nos bens e serviços produzidos e comercializados. Destaca-se, principalmente, a maior velocidade, confiabilidade e baixo custo de transmissão, armazenamento e processamento de enormes quantidades de conhecimentos codificados e de outros tipos de informação.

Essas transformações alteraram, profundamente, as mais diversas práticas humanas, ou seja, trabalho, aprendizado, produção e exercício da cidadania foram reconfigurados. Com isso, o conhecimento se tornou um ativo das organizações. Lastres e Cassiolato (2010) ainda afirmam que ele está, intimamente, relacionado com as inovações proporcionadas pelos mais diversos setores das sociedades. Nesse sentido, o conhecimento passa a figurar no centro das relações desenvolvidas nos diversos setores das sociedades, seja nas empresas, organizações públicas ou terceiro setor.

De modo geral, as inovações apresentam funções estratégicas na garantia de sobrevivência e competitividade das mais diferentes organizações. Assim, é fundamental entender que os novos conhecimentos e competências alteraram estruturalmente e contribuíram para a exigência de outros conhecimentos e competências. É possível evidenciar o surgimento de novos padrões e modelos de negócios baseados na perspectiva virtual das empresas, por exemplo, NetShoes, Uber e Airbnb. Essas empresas, nos últimos cinco anos, alteraram profundamente nossas relações com as compras, meios de transporte e formas de hospedagem.

O conhecimento pode ser entendido como elemento central nas configurações das inovações. Em um sentido geral, ele apresenta uma crescente complexidade, o que leva os indivíduos a agir de maneira dinâmica em sentido a um permanente aprendizado. Em vista disso, podemos afirmar que o conhecimento é algo que está fortemente correlacionado com as competências, que podem ser divididas em competências individuais e organizacionais. Veremos mais sobre essa temática adiante.

3 COMPETÊNCIAS INDIVIDUAIS E ORGANIZACIONAIS

Neste subtópico, estudaremos as competências individuais enquanto aspectos fundamentais para a definição das habilidades necessárias requeridas pelas organizações atualmente. De início, podemos pensar na competência como um fenômeno que se desenvolve, ao menos, em duas dimensões: uma individual e outra de caráter grupal. Para atender aos objetivos deste livro de estudos, atentar-nos-emos, primeiramente, à dimensão individual das competências.

Competências individuais, humanas ou profissionais são aquelas que expressam os conhecimentos, as habilidades e as atitudes dos indivíduos que trabalham em uma organização. Elas variam conforme o grau de complexidade do trabalho e o nível de abstração exigido pelas tarefas, “são competências expressas pela ação nas práticas e rotinas organizacionais” (TAKAHASHI, 2015, p. 35). Fleury e Fleury (2001, p. 188) apresentam uma versão interessante sobre as competências, equivalente a “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. Portanto, estamos falando de conhecimentos, habilidades e atitudes que os indivíduos detêm e da sua inter-relação com o trabalho realizado nas organizações.

Takahashi (2015, p. 37) afirma “que a competência individual está ligada à motivação, assim como também depende das condições nas quais o indivíduo se encontra em seu trabalho”. A autora destaca que essa noção começou a ser estudada nos idos dos anos 1970, atrelada, sobretudo, à perspectiva da inteligência. A fim de que o conceito pudesse ser empregado organizacionalmente, alguns autores contribuíram para pensar a respeito do conjunto de atributos ou recursos de um indivíduo. E assim surgiu a tríade CHA, que se refere aos Conhecimentos, Habilidades e Atitudes, que são os fatores que compõem as competências.

Cada elemento da tríade CHA – conhecimentos, habilidades e atitudes – apresenta uma significação específica. Nesse sentido, os conhecimentos estão relacionados às informações, ao saber o quê e o porquê. As atitudes representam a vontade de se fazer, relacionada com identidade e determinação. Enquanto que as habilidades agregam perspectivas técnicas, das capacidades e do saber como realizar certa ação.

Uma outra dimensão a se salientar é que as competências podem ser entendidas de diversas maneiras. De quaisquer formas, há um entendimento básico a respeito delas, ou seja, as competências não se caracterizam somente por um estoque de conhecimento portado pelos indivíduos, mas por um conjunto de conhecimentos que necessita ser contextualizado e aplicado. Nesse sentido, Takahashi (2015) explica que as competências individuais variam de acordo com o grau de complexidade do trabalho exercido pelos funcionários. Dito isso, e a partir da noção de que o mercado de trabalho apresenta um conjunto de necessidades que se alteram e estão ligadas às competências dos indivíduos, passemos, mais especificamente, às competências e habilidades ligadas ao mercado de trabalho e as suas alterações.

3.1 O FUTURO DOS TRABALHOS E AS HABILIDADES NECESSÁRIAS

As competências para o século XXI são estudadas e objetos de reflexão em todas as fases da educação e do trabalho dos indivíduos. Um artigo do *World Economic Forum*, denominado “Nova visão para educação – desbloqueando o potencial da tecnologia” (2017), afirma que além das competências em literatura e matemática há uma busca por colaboração, criatividade e solução de problemas para além das características, como persistência, curiosidade e iniciativa. Essas mudanças no mercado de trabalho têm contribuído para economias baseadas na criatividade, inovação e colaboração. Além do mais, as habilidades se tornam mais centradas em solução de problemas não estruturados e na análise de informações. Todas essas mudanças aconteceram com o pano de fundo da substituição do trabalho manual para a tecnologia inserida em muitos aspectos da vida e do trabalho.

Outro recente relatório do *World Economic Forum*, denominado “O futuro dos trabalhos – emprego, habilidades e estratégia de força de trabalho para a quarta revolução industrial”, trata das mudanças profundas ocorridas nos sistemas produtivos e em como isso afeta diretamente questões do trabalho e do emprego. A avaliação é de que estamos passando pela IV Revolução Industrial, representada pelos desenvolvimentos ligados à inteligência artificial, aprendizagem das máquinas, robótica, nanotecnologia, impressão em três dimensões, genética e biotecnologia. Segundo o relatório, essas áreas do conhecimento têm contribuído para mudanças estruturais significativas.

Na figura a seguir você pode visualizar os prazos de impacto desses desenvolvimentos tecnológicos e de conhecimento no mercado de trabalho.

FIGURA 21 – PRAZO DO IMPACTO NAS INDÚSTRIAS E MODELOS DE NEGÓCIOS



FONTE: Adaptado de *World Economic Forum* (2016, p. 2, tradução nossa)

Nesse contexto, a estabilidade das habilidades é uma questão a ser colocada em questão. O Relatório do *World Economic Forum* (2016) afirma que assim que ocorrem rupturas nos padrões de produção, elas são transmitidas aos modelos de negócios, em um pequeno espaço de tempo. Com isso, o impacto das diferentes mudanças tecnológicas, demográficas e socioeconômicas nos modelos de negócios e gestão acarreta alterações no panorama de empregos e habilidades requeridas, que resultam em desafios para recrutar, treinar e gerenciar talentos.

O Relatório (2016) é baseado nas principais habilidades relacionadas ao trabalho. Para tanto, divide-as em aptidões, habilidades básicas e habilidades multifuncionais. Nesse sentido, adaptamos a figura a seguir para proporcionar um melhor entendimento acerca desse tema.

FIGURA 22 – PRINCIPAIS HABILIDADES RELACIONADAS AO TRABALHO

APTIDÕES	HABILIDADES BÁSICAS	HABILIDADES MULTIFUNCIONAIS
Aptidões Cognitivas <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade Cognitiva • Criatividade • Raciocínio Lógico • Sensibilidade para o Problema • Raciocínio Matemático • Visualização 	Habilidades de Conteúdo <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizado ativo • Expressão oral • Leitura, Compreensão • Expressão escrita • Habilidade de utilizar tecnologia digital 	Habilidades Sociais <ul style="list-style-type: none"> • Coordenação com os outros • Inteligência emocional • Negociação • Persuasão • Orientação de serviço • Treinamento e Ensino
Aptidões Físicas <ul style="list-style-type: none"> • Força Física • Destreza Manual e Precisão 	Habilidades de Processo <ul style="list-style-type: none"> • Escuta ativa • Pensamento crítico • Monitoramento de si e dos outros 	Habilidades de Gerir Recursos <ul style="list-style-type: none"> • Gestão de Recursos Financeiros • Gestão de Recursos Materiais • Gestão de Pessoas • Gestão do tempo

FONTE: Adaptado de *World Economic Forum* (2016, p. 21, tradução nossa)

A figura é composta por três grandes grupos: aptidões, habilidades básicas e multifuncionais. As aptidões são divididas em cognitivas e físicas, ou seja, estão relacionadas com as capacidades dos indivíduos. Posteriormente, há as habilidades básicas, que são subdivididas: de conteúdo e processo. E, após, aquelas habilidades mais complexas, as multifuncionais, que são subdivididas em: sociais, sistêmicas, resoluções de problemas complexos, habilidades de gerir recursos e técnicas.

Então, você se pergunta: quais são as habilidades necessárias para um profissional atualmente? Tal inquietação é a que iremos problematizar nesse momento.

O Relatório “O Futuro dos Trabalhos”, desenvolvido pelo *World Economic Forum*, permite traçar algumas reflexões a respeito dos trabalhos. Por exemplo, 36% de todos os empregos de todos os tipos de indústrias requererão, até 2020, a resolução de problemas complexos enquanto uma de suas habilidades principais, enquanto que somente 4% requererão as aptidões físicas.

Com relação ao panorama dos trabalhos no mundo, a pesquisa aponta que uma grande parte das ocupações necessitará de um maior grau de aptidões cognitivas como parte de seu conjunto de habilidades principais requisitadas. Isso se traduz no fato de que mais da metade de todos os trabalhos requererá aptidões cognitivas como parte de seu conjunto de habilidades principais a partir de 2020. Em outros 30% dos trabalhos essa demanda ocorrerá no período de 2015 a 2020.

Outro dado importante é que somente 18% dos trabalhos que requerem um alto grau de aptidões cognitivas, atualmente, esperam uma diminuição nessa necessidade no futuro. Por fim, a família de habilidades mais estável em todos os trabalhos atualmente ou no futuro é a das habilidades técnicas, ou seja, 44% de todos os trabalhos que requerem essas habilidades, hoje, terão um nível estável delas nos próximos anos.

A partir desses dados, é possível refletir que as capacidades e habilidades requeridas nos trabalhos têm se alterado, muito por causa da inserção da tecnologia na vida social e do trabalho dos sujeitos. Nesse contexto, o relatório do *World Economic Forum* (2016) afirma que mais de um terço do conjunto de habilidades da maioria das ocupações será composto por habilidades que ainda são consideradas cruciais para o trabalho de hoje. Em plano industrial, espera-se um alto nível de estabilidade na indústria da Mídia, Entretenimento e Informação, enquanto que as alterações disruptivas são esperadas no setor de serviços financeiros e investidores. Tais mudanças se dão por causa do crescimento do poder da computação, habilidade para trabalhar com dados e decisões fundamentadas em base de dados, tais fatores contribuirão para mudanças vitais em diversas famílias de habilidades. Nesse sentido, os trabalhadores devem estar preparados para as mudanças, adaptando-se às alterações e desenvolvendo novas habilidades em seus postos de trabalho.

O Estadão, portal do jornal O Estado de São Paulo, traz um artigo que contribui com nossa compreensão.

Economia do conhecimento

Gerar riquezas e criar empregos vem se tornando um desafio cada vez mais angustiante para as nações, particularmente as que ainda não conseguiram incorporar a inovação tecnológica como prática de desenvolvimento. Mais e mais se intensifica a economia baseada no conhecimento, com as novas mídias, e novos e novíssimos produtos digitais incorporados ao dia a dia das pessoas, preenchendo esperanças. Tudo muito mais rápido e em quantidades nunca vistas antes. Conseguirá o Brasil incluir-se como protagonista nesta nova economia? Ou se contentará com o pipocar de uma ou outra importante inovação, como na Embraer, na Embrapa, na Petrobrás e em algumas outras, sem, contudo, criar uma maria nacional pela inovação, capaz de impulsionar a competitividade de seus produtos e serviços frente aos competidores mundiais?

Evaldo Ferreira Vilela, O Estado de S. Paulo, 19 janeiro 2013

Temos boas universidades e instituições de pesquisa e uma pós-graduação reconhecida pela qualidade. Com isso, somos o 12º país produtor de conhecimento. Mas falta-nos organizar o ambiente de inovação, articular nossas fortalezas e conectá-las às ações dos governos e da sociedade, num grande plano nacional de geração de negócios competitivos, envolvendo massivamente jovens talentos capacitados em empreendedorismo. Iniciativas como o Ciência sem Fronteiras, infelizmente, não guardam conexão com movimentos de inovação e de competitividade; devem render alguns bons resultados, mas não se conectam diretamente com uma estratégia de renovação da indústria, na velocidade requerida pelos dias atuais.

Novos conhecimentos e tecnologias são igualmente gerados nos laboratórios de nossas universidades e centros de pesquisa, mas, por falta absoluta de uma política corajosa de tratar o risco dos novos negócios, não viram *start-ups* e perdemos com isso um poderoso instrumento para inovar a indústria e os serviços. No caso da agricultura, é enorme o potencial de novas empresas de base tecnológica que, se viabilizado um programa nacional dessa natureza, pode contribuir em muito para a nova agricultura tropical, mais sustentável, com novas tecnologias, sistemas de produção e modelos de negócio, livrando-nos da enorme dependência de insumos importados.

Como sair do discurso e fortalecer a economia com base no conhecimento? Como criar novos negócios tecnológicos em quantidade e velocidade, e conectados às demais ações? Como tratar o risco de lidar com o novo e escolher prioridades?

Uma nova ferramenta desenvolvida pelo Media Lab MIT, o *Product Space*, analisa a complexidade e diversidade de uma região, ou país, e fornece orientações para o desenvolvimento com base nas capacidades e potencialidades, criando condições objetivas para a previsão do desenvolvimento e a consequente definição de políticas públicas visando fomentar a inovação.

O governo de Minas tornou-se parceiro desse esforço e, com sua fundação de amparo à pesquisa, vem criando uma nova representação da economia do Estado, que permite a identificação de caminhos menos custosos e com maiores potencialidades estratégicas para o desenvolvimento, seja movendo-se para produtos próximos aos já produzidos no Estado, por meio de novas combinações de suas capacidades, ou buscando novas capacidades que permitam a criação de negócios completamente novos. É a primeira vez que se analisa um Estado subnacional à luz do *Product Space*, valendo-se dos *big data* da indústria, do comércio exterior, do emprego, da fazenda, de transporte e obras públicas e do IBGE, numa abordagem científica, sem achismos.

As informações provenientes do *Product Space* revelam as capacidades produtivas do Estado e indicam caminhos para aumentar a diversidade e complexidade da economia, revelando produtos de maior valor agregado e densidade tecnológica a serem adicionados. Somam-se ainda a outros estudos, conhecimentos e experiências dos gestores, para que, em conjunto e de forma transversal, sejam definidas prioridades e políticas públicas adequadas para o incentivo da inovação e a aceleração do desenvolvimento. Tudo isso só é possível a partir de um processo criterioso de capacitação técnica e de estímulo ao trabalho em equipe e colaborativo, visando à compreensão da ferramenta, suas potencialidades e, principalmente, à formação de uma rede coesa de agentes, fundamental para enfrentar a transversalidade do desafio colocado. Com isso os programas são articulados, organizados e conectados às demais iniciativas e aos planos do governo, potencializados com a coordenação das capacidades que faltam com as demandas por essas capacidades. É um passo decisivo para abandonar o antigo modelo de administração verticalizada, que preserva as "igrejinhas", com cada um procurando ser melhor, sem se preocupar com o resultado do todo, apesar do discurso muitas vezes contrário.

Surgem, assim, as redes cooperativas, alicerçadas não só na vontade, mas numa base estruturada de conhecimento sobre o território. Certamente ficarão mais evidentes os gargalos que impedem o País de avançar no processo de inovação, como os relativos aos marcos legais, que se não tratados com a devida urgência seguirão emperrando novos negócios inovadores, novas empresas de base tecnológica, assim como a mudança de patamar do desenvolvimento científico e tecnológico nacional, incluindo a transferência de tecnologia e *know-how* no contexto da relação público-privada.

O mundo que hoje gera riquezas e empregos em robustos ambientes de inovação prima pela ausência de preconceitos contra o novo e lida com bases científicas para a tomada de decisão. Assim, temos chances de ter fábricas, e não apenas montadoras, ter indústrias densas em conhecimento, como a farmacêutica, em vez de gastar o que não se tem com a importação de produtos e serviços de países asiáticos.

FONTE: Disponível em: <<http://opiniao.estadao.com.br/noticias/geral,economia-do-conhecimento-imp,-986205>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico, você aprendeu que:

- A economia do conhecimento é vista enquanto conceito fundamental para se compreender a centralidade do conhecimento em nossa sociedade. Nesse sentido, as atitudes das empresas e organizações tendem a considerar o conhecimento como um ativo fundamental e gerador de vantagens competitivas.
- As competências individuais de Conhecimento, Habilidades e Atitudes (CHA) geram a sinergia dessas aptidões, que resulta em competências organizacionais. Com isso, as organizações têm se atentado às competências necessárias aos trabalhadores para o desempenho das funções em sintonia com as mudanças ocorridas nos últimos anos.
- O futuro dos trabalhos a partir da visão das habilidades necessárias desenvolve diversas mudanças que reconfiguram o cenário das habilidades, ao se considerar a inserção das tecnologias nas vidas das pessoas e nos trabalhos delas.

AUTOATIVIDADE



- 1 A partir do trecho sobre Economia do Conhecimento, explique com suas palavras o que é a Economia do Conhecimento e como isso pode influenciar na sua carreira profissional.

- 2 Descreva o que significa o CHA.

- 3 Pense nas suas atividades cotidianas e verifique quais dessas atividades mudaram e como se alteraram nos últimos tempos. Como a tecnologia influencia nessa mudança?

- 4 O mundo foi marcado pelas grandes revoluções industriais, movimentos que alteraram significativamente o processo produtivo das sociedades e, consequentemente, suas estruturas. A partir desse entendimento, com relação à IV Revolução Industrial, assinale a alternativa CORRETA:
 - a) () Movimento econômico que ocorreu no século XIX, que trouxe mudanças significativas como a introdução das máquinas no processo produtivo.
 - b) () Tendência à automatização total das fábricas com introdução de sistemas ciberfísicos possíveis pela introdução da internet.
 - c) () Movimento econômico que ocorreu no século XX que fez com que as fábricas, que já eram automatizadas, passassem a valorizar mais a participação do ser humano para operá-las.
 - d) () Introdução da informática pesadamente nos processos produtivos, alterando significativamente a forma com que as fábricas atuam, achatando a hierarquia organizacional.

- 5 O conhecimento, atualmente, é fator central na estrutura produtiva, tornando-se um pilar nas organizações contemporâneas de tal forma que já existem até Universidades Corporativas para fomentar o conhecimento e a capacitação de seus funcionários. Com relação à economia do conhecimento, assinale com V as afirmativas verdadeiras e com F as falsas.

() O conhecimento hoje é central no mundo contemporâneo, sendo considerado um ativo das organizações e da própria sociedade.
() Está intimamente associado às inovações que têm espaço nos diversos setores da sociedade, seja nas empresas, organizações públicas ou terceiro setor.
() As inovações se apresentam como função estratégica de sobrevivência e competitividade nas diferentes formas organizacionais.
() O surgimento de novos padrões de negócios está intimamente relacionado a como a sociedade percebe as mudanças econômico-financeiras contemporâneas.



Assinale a alternativa que possui a sequência correta:

- a) () F – F – V – V
- b) () V – V – F – V
- c) () V – V – V – F
- d) () V – F – V – F

POSTURA PROFISSIONAL

1 INTRODUÇÃO

O cenário atual é demarcado por uma extrema dinamicidade, com a centralidade da tecnologia na promoção de alterações nas formas de atuação dos indivíduos e das organizações. A globalização é um fenômeno que faz com que as empresas se atentem aos cenários local e mundial para tomar decisões e garantir sobrevivência. Além do mais, os ciclos de vida dos produtos sofrem reduções. Tais perspectivas são reflexos da necessidade dos profissionais já inseridos no mercado ou que adentrarão para que estejam atentos às diversas condicionantes e assim possam se posicionar e agir.

As empresas têm valorizado, cada vez mais, características como autonomia e independência dos funcionários. Essa preocupação implica em uma constante necessidade de dispositivos que promovam o desenvolvimento pessoal. A fim de que haja uma regularidade nos comportamentos das pessoas e das próprias empresas, elas recorrem a sistemas de padronização, com o intuito de certificar os consumidores a respeito das posturas assumidas. Um dos organismos mais conhecidos para a padronização é denominado de ISO - *International Organization for Standardization*, tradução para Organização Internacional para a Padronização.

Com esses aspectos algumas das ISOs ficaram conhecidas, como é o caso da ISO 9000, que designa um grupo de normas técnicas que estabelecem um modelo de gestão da qualidade para organizações em geral. Há também outros tipos, como a ISO 14000, que estabelecem diretrizes sobre a área de gestão ambiental. Nesse sentido, os trabalhadores devem estar atentos às necessidades que as empresas apresentam, em especial, no que tange as suas ações. Vamos compreender um pouco mais estas normas técnicas?

ISO 9000

As normas da família NBR ISO 9000, relacionadas a seguir, foram desenvolvidas para apoiar organizações de todos os tipos e tamanhos, na implementação e operação de sistemas de gestão da qualidade eficazes.

- A NBR ISO 9000 descreve os fundamentos de sistemas de gestão da qualidade e estabelece a terminologia para estes sistemas.
- A NBR ISO 9001 especifica requisitos para um sistema de gestão da qualidade, em que uma organização precisa demonstrar sua capacidade para fornecer produtos que atendam aos requisitos do cliente e aos requisitos regulamentares aplicáveis, e objetiva aumentar a satisfação do cliente.
- A NBR ISO 9004 fornece diretrizes que consideram tanto a eficácia como a eficiência do sistema de gestão da qualidade.

O objetivo desta norma é melhorar o desempenho da organização e a satisfação dos clientes e das outras partes interessadas.

- A ISO 19011 fornece diretrizes sobre auditoria de sistemas de gestão da qualidade e ambiental.

FONTE: Disponível em: <<http://www.standardconsultoria.com/f/files/814048ce04d8cdfe2b1ba9438be31009791895463.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2017.

ISO 14000

O ISO 14000 é um conjunto de normas que definem parâmetros e diretrizes para a gestão ambiental para as empresas (privadas e públicas). Essas normas foram definidas pela *International Organization for Standardization - ISO* (Organização Internacional para Padronização).

Essas normas foram criadas para diminuir o impacto provocado pelas empresas ao meio ambiente. Muitas empresas utilizam recursos naturais, geram poluição ou causam danos ambientais através de seus processos de produção. Seguindo as normas do ISO 14000, as empresas podem reduzir significativamente os danos ao meio ambiente.

Quando uma empresa segue as normas e implanta os processos indicados, ela pode obter o Certificado ISO 14000. Este certificado é importante, pois atesta que a organização possui responsabilidade ambiental, valorizando assim seus produtos e marca.

Para conseguir e manter o certificado ISO 14000, a empresa precisa seguir a legislação ambiental do país, treinar e qualificar os funcionários para seguirem as normas, diagnosticar os impactos ambientais que está causando e aplicar procedimentos para diminuir os danos ao meio ambiente.

FONTE: Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/o_que_e/iso_14000.htm>. Acesso em: 20 out. 2017.

Desta forma, acadêmico, o movimento das ISOs é um exemplo das mudanças que as empresas devem se atentar para garantir aos seus consumidores os padrões de operação e produção. Essa constante alteração dos mercados se reflete no cotidiano das organizações. Nesse sentido, Carvalho (2009, p. 45) afirma que:

Os trabalhadores, em geral, devem procurar entender o estado atual do macroambiente e de seu setor, assim como acompanhar as previsões para os estados futuros e terem consciência das possibilidades de mudança nas organizações. E em termos de emprego, todos eles devem permanecer sintonizados, atentos e observadores desses movimentos, com o objetivo precípuo de conseguir, manter e desenvolver uma carreira de sucesso dentro da organização.

Portanto, é preciso estar muito atento a essas mudanças que estão ocorrendo, tanto no ambiente quanto especificamente no seu setor de trabalho, para que se adapte a elas e não fique relegado a um segundo plano dentro da organização. Por isso, uma constante autoavaliação é fundamental. Vamos ver como pode ser isso?

2 IMPORTÂNCIA DA AUTOAVALIAÇÃO

Diversas são as perspectivas que se relacionam com a definição de um bom profissional. Franco (1997) afirma que as avaliações permitem tanto a manutenção dos empregos como decisões, eventuais, sobre demissões. Todos os funcionários devem ter em mente que as avaliações são parte de uma rotina – semanal ou mensal. Os seus resultados podem ser utilizados para buscar o constante aperfeiçoamento. Essas avaliações podem assumir diversas configurações, de forma geral, as em grupos apresentam melhores desempenhos, já que cada pessoa pode apresentar impressões diferenciadas sobre as nossas atitudes e auxiliar no planejamento e reformulação de pessoal. Franco (1997) define dez itens que são fundamentais para essa avaliação, os quais estão listados a seguir:

- 1) Apresentação pessoal:** é a parte dos cuidados com a aparência, que não quer dizer luxo, mas o asseio, adequação entre o que veste e o local de trabalho, pois uma aparência cuidada passa confiança para as pessoas no entorno e isso facilita a comunicação.
- 2) Facilidade de relacionamento:** evitar estar permanentemente em conflito com todo mundo. É importante criar um ambiente de harmonia durante as atividades profissionais, mesmo que eventualmente haja discordâncias entre maneiras de agir.
- 3) Facilidade de comunicação verbal:** essa capacidade é importante tanto para contato com profissionais da própria empresa quanto para com o público externo a ela. É importante ser capaz de se comunicar adequadamente com qualquer pessoa, tanto para se fazer entender como para ser entendido. A clareza na comunicação permite que os problemas sejam melhor compreendidos e tenham soluções mais rápidas.

- 4) Rapidez de raciocínio e decisão:** a capacidade de sintetizar rapidamente as informações, organizando-as e tomado decisões de maneira ágil é fundamental, pois uma decisão adiada tem impacto na vida da empresa e das pessoas envolvidas com ela.
- 5) Criatividade:** esse aspecto refere-se à capacidade de inovar a maneira de atuar e nas rotinas de trabalho, buscando melhores resultados pessoais e para a empresa. Além disso, no mundo atual, a criatividade é percebida como um diferencial. É importante sempre rever as rotinas, pois assim pode dar melhores contribuições para a melhoria do trabalho, saindo da posição cômoda, da zona de conforto.
- 6) Liderança:** liderança está associada à habilidade de influência e de tomar decisões. A capacidade de comandar um processo, atuando sobre os demais de maneira propositiva, criando um clima favorável de cooperação, pode ser mais valiosa que algum conhecimento específico da função ou do setor.
- 7) Capacidade de observação:** ou visão crítica, para alguns. É a capacidade de identificar os pontos que precisam ser melhorados no trabalho. O bom observador consegue ter uma visão completa dos processos, contribuindo para o aprimoramento das tarefas, por isso é importante ter conhecimentos além da área de atuação.
- 8) Capacidade de persuasão:** convencer os demais acerca de seus pontos de vista, com argumentação clara e segurança suficiente para conseguir adesão a um ponto de vista, projeto ou processo dentro da empresa aumenta as chances de interferência positiva na organização do trabalho, além de estimular a implantação de soluções criativas.
- 9) Determinação:** adotar como metas os cronogramas exigidos pela empresa, além de conseguir resolver problemas e propor soluções, o que cria uma confiança e respeito da empresa, solidificando sua posição. Ressaltando que o trabalho em equipe é preponderante atualmente, cuidando então para não ter uma atuação isolada.
- 10) Resistência emocional:** isso vai além de ter a “cabeça fria”. O profissional atual deve conseguir incorporar emocionalmente os desafios que tem que enfrentar no trabalho ao invés de considerar o emprego um fardo. Ao ter uma posição de atuação marcante, é provável que haja resistências que podem se tornar frustrações e conflitos emocionais que não podem comprometer o próprio indivíduo.

Note que esses itens apresentam relações com as competências e habilidades apresentadas no subtópico anterior. A análise minuciosa das atitudes dos funcionários frente aos dez itens pode indicar forças e deficiências deles, para que assim sejam criados espaços de aperfeiçoamento dentro das empresas ou que essas pessoas busquem cursos e possibilidades de aprimoramento fora, em outras organizações especializadas. Note também que esses dez itens se inter-relacionam e demonstram a complexidade que as atividades pessoais nas organizações assumem.

Ainda dentro da perspectiva de autodesenvolvimento, Franco (1997) afirma que a aquisição continuada de conhecimentos dentro e fora da área de atuação é fundamental. Há uma percepção de que os treinamentos oferecidos pelas próprias empresas são suficientes para assegurarem um crescimento pessoal e profissional. Esses treinamentos são importantes, porém não suficientes, já que os treinamentos estão voltados para uma situação temporária da empresa. Ao visar às necessidades organizacionais imediatas, esses treinamentos não, necessariamente, estão preocupados com o desenvolvimento pessoal contínuo. Nesse sentido, a formação é uma atividade diferenciadora dos profissionais no mercado de trabalho, caracterizando-se, na maioria das vezes, como esforços individuais. Para isso, o autor sugere a representação de um funil, conforme a figura a seguir:

FIGURA 23 - AQUISIÇÃO CONTINUADA DE CONHECIMENTOS DENTRO E FORA DA ÁREA DE ATUAÇÃO



FONTE: Adaptado de Franco (1997)

O funil é caracterizado por uma área externa e outra interna. Nessa última estão os conhecimentos relacionados à especialização do profissional. No cotidiano, eles estão presentes em cursos, treinamentos, congressos, leituras, publicações em periódicos especializados. O campo exclusivo de atuação dos profissionais é caracterizado pelo acúmulo de conhecimentos de caráter mais específico e aprofundado. Externamente, o funil apresenta áreas afins e a cultura geral, enquanto duas perspectivas relacionadas aos processos de internalização dos conhecimentos. As áreas afins são aquelas que estão relacionadas com o campo de atuação específico e que influenciam e são reflexos da atuação dos profissionais. Ainda na área externa, a cultura externa se estabelece com informações que abrangem diversos outros conhecimentos, como: artes, música,

literatura, história, notícias, entre outros. Não é necessário ter um conhecimento aprofundado nessas áreas externas, no entanto, quanto maior o domínio dessas informações, aumentam-se as possibilidades de que os indivíduos compreendam o trabalho de maneira mais abrangente e global. Tal situação permite, por exemplo, a realização de correlações e antecipação de conhecimentos.

Nesse sentido, a cultura favorece a criatividade, o que permite agir de maneira diferente da que usualmente somos treinados, além de favorecer a sociabilidade – a comunicação – ao nos permitir ampliar o repertório de assuntos e interesses. Já a área de conhecimento de temas afins possibilita uma ampliação dos processos e das atividades, tanto da área como da empresa como um todo. Atualmente, por exemplo, um profissional da área de produção precisa ter diversos conhecimentos, como aqueles relacionados com a logística, *marketing* e finanças. Nesse sentido, é fundamental uma visão holística das atividades da empresa, mesmo que tome decisões relacionadas a uma área específica. Por isso, necessita entender, por exemplo, sobre os custos relacionados à produção, em como a área de *marketing* pode atuar na prospecção de novos mercados e clientes e em como a sua área está relacionada com as formas de distribuição e estocagem dos produtos produzidos.

O profissional atual necessita, portanto, de um constante aprimoramento de seus conhecimentos para propiciar a constituição de atitudes que sejam bem avaliadas na organização em que está inserido. Com isso, não é necessário um profissional que conheça única e exclusivamente um campo bem específico, mas aquele que consegue aliar boa formação com os aspectos culturais e sociais.



Quociente de inteligência emocional

Cientistas pesquisaram e provaram que o Q.E. (Quociente Emocional) é o maior responsável pelos nossos sucessos ou fracassos. O Q.E. pode ser desenvolvido e estimulado, ao contrário do Q.I. (Quociente de Inteligência).

O índice do Q.E. diz respeito ao nível de Inteligência Emocional que possuímos e colocamos em prática através de comportamentos, posturas e atitudes de ação e reação ao meio em que vivemos. A Inteligência Emocional está relacionada a habilidades, tais como: motivar a si mesmo e persistir mediante frustrações; controlar impulsos, canalizando emoções para situações apropriadas; praticar gratificação prorrogada; motivar pessoas, ajudando-as a liberarem seus melhores talentos, e conseguir seu engajamento a objetivos de interesses comuns (BARCELLOS; PEDROSO, 2012, p.167).

Vamos a um teste que avalia melhor suas atitudes.

Teste de quociente de inteligência emocional

As questões a seguir mostraram a média do seu Quociente de Inteligência Emocional (QE).

Responda com base no que você faria na realidade da situação proposta, não há uma melhor resposta.

- 1) Você está viajando de avião. De repente, entra numa área de grande turbulência e começa a balançar de um lado para o outro. O que você faz?
 - a) Continua a ler o livro, o jornal ou a ver o filme, prestando pouca atenção à turbulência.
 - b) Fica de prontidão para uma emergência, cuidadosamente olha na tripulação e lê o cartão de instruções de emergência.
 - c) Um pouco de ambos (a e b).
 - d) Não tem certeza, nunca prestou atenção.

- 2) Você leva a um parque um grupo de crianças de quatro anos de idade, e uma delas começa a chorar porque as outras não querem brincar com ela. O que você faz?
 - a) Não dá bola, deixa as crianças resolverem sozinhas.
 - b) Conversa com a criança e a ajuda a “bolar” meios para que as outras brinquem com ela.
 - c) Fala para ela não chorar, em um tom meigo.
 - d) Tenta distrair a chorona, mostrando outras coisas com as quais ela poderia brincar.

- 3) Suponha que você é um estudante universitário que esperava tirar nota 10 (dez), mas acabou de saber que obteve um 4 (quatro). O que você faz?
 - a) Traça um plano específico para melhorar sua nota e resolve seguir o plano.
 - b) Resolve fazer melhor na próxima vez.
 - c) Diz a você mesmo que não importa como você foi de nota no curso e se concentra em aulas onde suas notas são mais altas.
 - d) Procura o professor e tenta falar com ele para aumentar sua nota.

- 4) Imagine que você é um vendedor de seguros contatando possíveis clientes. Quinze pessoas contatadas de uma vez desligaram o telefone na sua cara, e você está ficando desencorajado. O que faz?

- a) Para e espera ter mais sorte no dia seguinte.
b) Avalia possíveis características suas que possam estar prejudicando sua capacidade de fazer a venda.
c) Experimenta nova abordagem no telefonema seguinte e continua tentando.
d) Pensa que é melhor mudar de trabalho.
- 5) Você é um gerente em uma organização que está tentando incentivar o respeito pela diversidade racial e étnica. Você ouve alguém contar uma piada racista. O que você faz?
- a) Ignora a piada, afinal, é apenas uma brincadeira.
b) Chama a pessoa a seu escritório para uma repreensão.
c) Fala na hora que tais piadas são inapropriadas e não serão toleradas na sua organização.
d) Sugere à pessoa que contou a piada que faça um programa de treinamento sobre diversidade racial.
- 6) Você está tentando acalmar um amigo que estava furioso com um motorista que quase bateu no carro dele, tirando uma “fina” em alta velocidade. O que você faz?
- a) Diz a ele para esquecer, ele agora está bem e afinal não aconteceu nada.
b) Coloca uma música, ou aumenta o som do rádio e tenta distraí-lo.
c) Junta-se a ele na desqualificação do outro motorista, como prova de solidariedade.
d) Diz a ele que uma vez algo semelhante aconteceu com você e que ficou tão furioso quanto ele está agora, mas aí você viu que o outro motorista estava a caminho do Pronto-Socorro.
- 7) Você e seu parceiro(a) (namorado(a), marido/esposa, companheiro(a) etc.) entram numa discussão que evoluiu para uma gritaria desafiadora; vocês estão desapontados e no auge da discussão, e não gostariam de fazer ataques pessoais. Qual a melhor coisa a fazer?
- a) Parar por uns 20 minutos e depois continuar a discussão.
b) Parar a discussão e ficar em silêncio, não importa o que o outro disser.
c) Pedir desculpas e pedir para o outro se desculpar também.
d) Parar por um momento, refletir um pouco, e então dar a sua opinião de forma clara e precisa.
- 8) Você foi indicado para chefiar um grupo que está tentando uma solução para um problema de trabalho. Qual a primeira coisa a fazer?
- a) Pegar uma agenda e alocar tempo para discutir cada item de forma a fazer o melhor uso possível do seu tempo junto com os outros.
b) Fazer com que o pessoal do grupo gaste algum tempo para que se conheçam melhor.

- c) Começar perguntando para cada pessoa por ideias sobre como resolver o problema, enquanto as ideias estão “frescas” na cabeça do pessoal.
- d) Começar com uma sessão de discussão aberta, sem restrições, encorajando cada uma a falar o que vem à mente, não importando quão estranho possa parecer.
- 9) O seu filho de três anos de idade é extremamente tímido, e tem se mostrado muito hipersensível sobre isso e meio amedrontado em relação a lugares e pessoas novas, desde que nasceu. O que você faz?
- a) Aceita que seu temperamento é retraído e procura formas de protegê-lo de situações que o perturbem.
- b) Leva seu filho a um psiquiatra infantil para ajuda.
- c) Leva propositalmente seu filho a conhecer uma porção de pessoas e lugares de forma que ele possa superar seus medos.
- d) “Bola” um programa de experiências desafiadoras, porém administráveis, para que ele aprenda que é capaz de lidar com locais e pessoas que não conhece.
- 10) Durante vários anos você gostaria de voltar a aprender a tocar um instrumento que tentou tocar quando era criança, e agora vai finalmente começar, só por diversão. Porém, você quer usar seu tempo de forma eficiente e eficaz. O que você deve fazer?
- a) Reservar diariamente um horário para praticar o instrumento.
- b) Escolher peças que desenvolvam, de cada vez, um pouco mais a habilidade que você tem.
- c) Praticar somente quando dá vontade.
- d) Escolher peças que estão muito além da sua habilidade, mas que você é capaz de aprender com muito esforço.

RESPOSTAS:

- 1) Qualquer uma, menos a D, esta resposta reflete uma falta de consciência de suas reações habituais diante de situações estressantes.
- a) 20 b) 20 c) 20 d) 0
- 2) B é a melhor resposta. Pais inteligentes emocionalmente usam os momentos de aborrecimento de seus filhos como oportunidades para agirem como treinadores emocionais, ajudando seus filhos a entenderem o que os aborreceu, o que estão sentindo, e quais as alternativas que as crianças podem tentar.
- a) 0 b) 20 c) 0 d) 0

3) Uma característica de automotivação é a de ser capaz de formular e seguir um plano para enfrentar e superar obstáculos e frustrações que possam surgir.

- a) 20 b) 0 c) 0 d) 0

4) O otimismo, uma marca de inteligência emocional, leva as pessoas a verem insucessos como desafios com os quais elas podem aprender, e a persistirem, tentando novas abordagens, em lugar de desistirem, culpando a si mesmas pelo que aconteceu ou sentindo-se desmoralizadas.

- a) 0 b) 0 c) 20 d) 0

5) A forma mais eficiente de criar uma atmosfera propícia à diversidade é deixar claro, em público, que as normas sociais de sua organização não toleram tais expressões. Em vez de tentar mudar preconceitos (uma tarefa mais difícil), tente impedir que as pessoas ajam movidas por eles.

- a) 0 b) 0 c) 20 d) 0

6) Estudos sobre como lidar e acalmar pessoas em tais situações mostram a eficácia de tentar desviar a pessoa zangada do foco da raiva, empatizando com seus sentimentos e pontos de vista, e sugerindo uma outra maneira de ver a situação que reduza a raiva.

- a) 0 b) 5 c) 5 d) 20

7) Parar por uns 20 minutos ou mais, leva pelo menos esse tempo para livrar o corpo da excitação fisiológica da raiva, que distorce suas percepções e aumenta sua probabilidade de fazer críticas destrutivas. Depois de esfriar a cabeça, você poderá ter uma nova conversa, mais frutífera.

- a) 20 b) 0 c) 0 d) 0

8) Grupos criativos têm melhor desempenho, quando o nível de entendimento, harmonia e bem-estar são altos. Aí as pessoas sentem-se mais livres para dar uma melhor contribuição.

- a) 0 b) 20 c) 0 d) 0

9) Crianças que nasceram com temperamento tímido frequentemente podem se tornar mais comunicativas se os seus pais organizarem uma série de desafios à sua timidez, desde que sejam administráveis.

- a) 0 b) 5 c) 0 d) 20

10) Impondo a você desafios moderados, você tem mais chance de entrar num processo que é, ao mesmo tempo, prazeroso e útil, fazendo com que você aprenda e elevando seu desempenho ao seu melhor nível.

- a) 0 b) 20 c) 0 d) 0

TOTAL DE PONTOS _____

CLASSIFICAÇÃO: assim como o QI tem como média 100 pontos, o QE terá como média 100 pontos.

PONTUAÇÃO	TIPO
De 0 a 24	Nascendo para a vida
De 25 a 49	Homem das cavernas
De 50 a 74	Prepare-se para um desafio emocional
De 75 a 99	Psicoterapia (já pensou nisso?)
De 100 a 124	MÉDIA – equilíbrio
De 125 a 149	Um Freud – um psicanalista
De 150 a 174	Um Gandhi – um líder
De 175 a 199	O empático
200	Gênio do QE

FONTE: Goleman (1995 apud LAURINDO, 2000, p. 54)

3 CARACTERÍSTICAS DA POSTURA PROFISSIONAL

O conjunto de características pessoais associado às atitudes cotidianas no ambiente de trabalho é o que compõe a postura profissional de cada um. A postura profissional é um diferencial importante de ser considerado para se ter uma carreira de sucesso. Ela é composta de várias características distintas. Vamos ver algumas delas?

3.1 POSTURA PROFISSIONAL E IMAGEM

FIGURA 24 - UMA BOA IMAGEM É UM DIFERENCIAL IMPORTANTE



FONTE: Disponível em: <www.blogsicoobcredit.com.br>. Acesso em: 20 out. 2017.

Postura profissional e imagem são dois conceitos distintos. O primeiro se refere aos comportamentos e a sua relação com as áreas de atuação, o segundo com a marca pessoal que caracteriza os sujeitos e possibilita reconhecê-los (TARRAFA, 2010). Tendo como base esses dois conceitos, urge a noção de que é fundamental para o sucesso dos sujeitos o conhecimento acerca das regras do meio em que estão inseridos. A imagem representa a personalidade, o caráter e a postura dos indivíduos frente a determinadas situações cotidianas, é como somos conhecidos. A imagem pode ser construída pela primeira impressão, que é formada instantaneamente ao conhecermos alguém, pela imagem inicial, formada a partir dos primeiros contatos, e a imagem propriamente dita, que já está formada e que se tem que manter ou melhorar. Por isso, ter uma boa imagem pessoal num mundo dinâmico pode ser um diferencial numa carreira bem-sucedida.

A imagem está intimamente relacionada com a postura profissional, já que uma é reflexo da outra. As relações de trabalho atuais exigem novas posturas profissionais e, mais especificamente, habilidades de enfrentamento de desafios propostos – como vimos anteriormente. Nesse sentido, as habilidades mudam e devem ser acompanhadas por determinadas posturas profissionais. Espera-se, atualmente, que os profissionais tenham, além de uma apresentação básica, um esforço e interesse contínuo para o aprendizado. Isso demanda disposição e ânimo para buscar aquilo que se quer, com disponibilidade e boa administração do tempo e das tarefas. Nesse cenário, a ética é uma dimensão constante, que independe de onde se está atuando.

O entendimento de que essas duas perspectivas estão aliadas é fruto de noções que representam as marcas pessoais dos sujeitos, ou seja, em como eles são caracterizados e reconhecidos com os outros com os seus comportamentos nas áreas de atuação. Portanto, para se ter uma boa relação entre essas suas dimensões, é necessário que haja um bom desempenho profissional com protagonismo, com a garantia de uma imagem pessoal fortalecida constituída pelas qualidades, virtudes e competências de cada um.



E por falar em ética...

Definição (o que é)

O termo ética deriva do grego *ethos* (caráter, modo de ser de uma pessoa). Ética é um conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade. A ética serve para que haja um equilíbrio e bom funcionamento social, possibilitando que ninguém saia prejudicado. Neste sentido, a ética, embora não possa ser confundida com as leis, está relacionada com o sentimento de justiça social.

A ética é construída por uma sociedade com base nos valores históricos e culturais. Do ponto de vista da Filosofia, a Ética é uma ciência que estuda os valores e princípios morais de uma sociedade e seus grupos.

Códigos de ética

Cada sociedade e cada grupo possuem seus próprios códigos de ética. Num país, por exemplo, sacrificar animais para pesquisa científica pode ser ético. Em outro país, esta atitude pode desrespeitar os princípios éticos estabelecidos. Aproveitando o exemplo, a ética na área de pesquisas biológicas é denominada bioética.

A ética em ambientes específicos

Além dos princípios gerais que norteiam o bom funcionamento social, existe também a ética de determinados grupos ou locais específicos. Neste sentido, podemos citar: ética médica, ética profissional (trabalho), ética empresarial, ética educacional, ética nos esportes, ética jornalística, ética na política etc.

Antiética

Uma pessoa que não segue a ética da sociedade à qual pertence é chamada de antiética, assim como o ato praticado.

FONTE: Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/o_que_e/etica_conceito.htm>. Acesso em: 20 out. 2017.

3.2 POSTURA PROFISSIONAL

É importante entender que postura profissional não é o sinônimo de postura corporal (apesar de ela ser importante também nas impressões que deixamos). Para além da competência profissional, o profissional deve manter uma postura adequada, regrada segundo o contexto no qual atua. Assim, a falta de preparo para lidar com algumas situações acaba prejudicando profissionais, mesmo que apresentem excelentes currículos.

Alguns comportamentos, muitas das vezes imperceptíveis, como agressividade ao falar, intimidade invasiva, dificuldade em aceitar negativas, infantilidade, egoísmo, resistência a mudanças, mistura da vida pessoal com profissional, tudo isso pode prejudicar na atuação do profissional, como afirmam Barcellos e Pedroso (2012). Nessa perspectiva, os defeitos devem ser objetos de problematização a fim de minimizá-los. É possível que os transformemos em qualidades, já que ao não nos preocuparmos com eles, tendemos a percebê-los nos outros, enquanto projeção, o que pode causar conflitos de relacionamentos. Nesse contexto, a autoavaliação é fundamental, já que é importante conhecer a si mesmo e ser honesto na constituição dos julgamentos.

No ambiente profissional, por mais que nos sintamos à vontade, é fundamental que saibamos como agir, ou seja, a hora certa e com quem brincar, não ser íntimo de quem não permitiu essa atitude, não tratar com intimidades um superior mesmo que ele seja seu amigo são algumas das atitudes indispensáveis. Para se construir uma boa carreira profissional, é muito importante a atenção à postura profissional, por isso ela é importante tanto para quem está começando quanto para quem já está atuando. Assim, sempre que necessário, podem ocorrer ajustes entre os comportamentos dos funcionários e aquilo que a empresa espera deles, como afirmam Barcellos e Pedroso (2012). Preste atenção em algumas dicas para uma boa convivência nas empresas:

- Parece óbvio, mas muitas pessoas se esquecem da educação no ambiente de trabalho e se comportam de maneira inaceitável.
- Autocrítica e interesse pelo que se faz, buscando sempre melhorar, é muito importante para o crescimento profissional. Cumprir as tarefas é mais que bom senso, é comprometimento.
- Respeitar os colegas de trabalho é obrigação de todos, por mais que não se goste de alguém. Respeito aos limites, diferenças e à boa educação.
- Manter uma boa aparência. Saber o que vestir, ou seja, usar a roupa certa no lugar certo, adequando o que se veste ao local de trabalho.
- Respeito às hierarquias.
- Aceitar opiniões faz parte do trabalho em equipe, por isso saber escutar, opinar e avaliar diferentes opiniões, bem como saber expor os pontos de vista sem imposições é fundamental.
- Pontualidade com os compromissos agendados, tanto com relação ao horário quanto aos prazos de entrega.



Agora que você já tem informações sobre postura profissional, que tal fazer um teste e descobrir como está a sua postura profissional?
Faça o teste sobre sua postura profissional, disponível em: <<http://www.motivado.com.br/testes/testeposturaadeq.html>>.

3.3 POSTURA PROFISSIONAL E PRODUTIVIDADE

A postura profissional pode estar intimamente relacionada à produtividade, já que se trata da maneira como os funcionários se adéquam ao ambiente de trabalho. Portanto, determinadas posturas profissionais garantem um incremento na produtividade, tornando as ações dos funcionários mais evidentes. Barcellos e Pedroso (2012, p. 163) oferecem algumas dicas:

Organize-se

A organização pessoal é de extrema importância no seu dia a dia e pode ser o pilar central da sua produtividade. Mas calma, não adianta só criar uma meia dúzia de pastas no seu computador. Uma boa meta de organização no computador é você sempre saber onde está um arquivo desejado ou pelo menos saber a pasta onde a pasta que o contém se encontra.

Só para lembrar, o nome dos arquivos também é muito importante. Então nada de colocar “trabalho1”, “trabalho11”, “trabalho2 agora está certo”, muito menos “teste1”, “teste22” e coisas do tipo. Lembre-se de que a sua memória pode não lhe ajudar na hora de lembrar o que significa “trabalhoteste123agoravai.doc”.

Organize as suas tarefas mais importantes do dia primeiro

As suas tarefas mais importantes do dia devem ser organizadas, de modo que se tornem prioridades em relação a todas as outras. Sempre irão surgir várias outras coisas a fazer durante o dia, mas se você não priorizar e terminar suas tarefas mais importantes até o final do prazo estabelecido, elas estarão sempre lá para serem feitas, aumentando a sua lista de coisas a fazer. Tente realizar as três das suas tarefas mais importantes antes de ir para outra atividade. Se fizer isso, o resto do tempo será de mais fácil organização.

Chegue mais cedo ao trabalho

Chegar mais cedo ao trabalho para se organizar pode ser um bom primeiro passo para iniciar o dia. No entanto, fique atento aos excessos que podem ocorrer em relação às horas trabalhadas.

Evite reuniões e encontros desnecessários

Evite reuniões desnecessárias ou encontros que levam muito tempo até se ter um encaminhamento. Se forem inevitáveis, faça com que elas sejam produtivas de verdade.

Trabalhe desconectado da internet a maior parte do tempo possível

Essa também é muito difícil para quem trabalha com Internet. Mas é muito mais fácil você escrever um bom artigo, ou desenhar um layout decente sem ter interrupções de *e-mails* chegando, ou *links* pedindo para serem clicados.

Se você fizer isso, ficará impressionado com o aumento de sua produtividade e até qualidade que seu trabalho ganhará!

Faça algo que você goste

Essa se trata de uma dica clássica. Mas é a mais pura realidade, pois tudo que nós fazemos quando gostamos é mais simples e prazeroso. Há aquela vontade de fazer bem feito e você nem percebe quantas horas passou fazendo, e isso já torna seu trabalho melhor.

Organize-se (de novo?)

Sim, organização de novo! A organização pessoal é de suma importância para você aumentar sua produtividade.

Querendo ou não, todos nós acabamos acumulando uma quantidade grande de papel: livros, apostilas, fotocópias, trabalhos, currículos, relatórios e outra infinidade de coisas. Como organizar isso tudo? É bem difícil fazer isso do mesmo modo dos arquivos no computador, mas podemos ter uma ideia. Separar "cantinhos" para cada coisa é uma boa ideia.

Outro ponto importante relacionado a este tópico é a organização de compromissos. Você tem muitos compromissos? Reuniões? Ou provas e entregas de trabalho? Por que não anota tudo? O importante é você se manter informado, o que você deve fazer e até quando pode fazê-lo, lembrando-se de não deixar nada para última hora.

Para finalizar, lembre-se de que nenhuma dessas dicas é milagrosa. Força de vontade para mudar é sempre necessário e, muitas vezes, é isso que falta.

Ser produtivo é importante para se destacar e, consequentemente, realçar sua postura profissional. Isso porque economiza tempo e recursos, liberando-se para outras atividades. Daí a importância da organização pessoal e, para isso, o planejamento e a dedicação são fundamentais.

3.4 POSTURA PROFISSIONAL E ETIQUETA PROFISSIONAL

Outro aspecto relevante com relação à postura profissional é a etiqueta profissional, ou seja, detalhes de comportamento que podem, se não forem objetos de cuidado, causar “prejuízos”, como afirmam Barcellos e Pedroso (2012). A etiqueta profissional oferece mais segurança e mesmo espontaneidade ao profissional, que deve estar atento para exercer sua função adequadamente. O profissional bem-sucedido tem que estar preparado para situações que vão desde um almoço de negócios, como viagens, inaugurações de unidades, e outras possibilidades que podem se transformar em oportunidades de sucesso profissional ou num desastre se não souber se portar adequadamente diante de determinadas situações.



Você deve estar se perguntando sobre o que é a etiqueta e por que você precisa entender disso para sua profissão. Então vamos ler a explicação abaixo para entender melhor.

ETIQUETA

Etiqueta é um conjunto de normas e procedimentos, características da boa educação, polidez, cortesia e hospitalidade, no relacionamento entre pessoas ou grupos, por ocasião de solenidades, eventos sociais, ou mesmo no cotidiano.

As normas e procedimentos, polidez, hospitalidade no relacionamento entre pessoas ou grupos por ocasião de solenidade, eventos sociais, ou mesmo no cotidiano, são características da boa educação.

Etiqueta é a forma com que as pessoas se conduzem de acordo com normas preestabelecidas numa sociedade, visando um convívio agradável e uma comunicação fluida.

Etiqueta é o conjunto harmonioso de boas maneiras, bons costumes (cultura), atitudes, gestos (linguagem do corpo), fisionomia, traje, palavras e voz, com o objetivo de melhorar e facilitar as relações humanas.

FONTE: Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/etiqueta-empresarial-o-que-e/26688>>. Acesso em: 20 out. 2017.

A decisão de colocação de uma pessoa em determinada vaga de emprego pode ser constituída a partir de dimensões como a apresentação e o tratamento de outras pessoas. Barcellos e Pedroso (2012) destacam que as habilidades nos usos das regras do mundo corporativo facilitam o tratamento de clientes, fornecedores e público em geral, já que também passam confiança e naturalidade, o que pode resultar em uma melhora do relacionamento em todos os níveis da empresa. Nesse sentido, vamos a alguns aspectos da **etiqueta profissional**:

- Pontualidade sempre.
- Roupas discretas e sem modismos.
- Lembrar que “a primeira impressão é a que fica”, como diz o dito popular.
- Tenha sempre cartões profissionais à mão, pois nunca se sabe quando se encontrará alguém importante para os negócios.
- Porta aberta não significa que se possa ir entrando. Peça licença e, ao ser autorizado, cumprimente com cordialidade, estendendo a mão após o interlocutor e somente se sente se ele assim convidar.
- Olhe sempre nos olhos da pessoa com quem está falando, isso dá um sinal de confiança.
- Escute, além de ser educado, sempre se pode aprender algo ouvindo o que outros têm a dizer.
- Não cruze os braços, isso pode ser interpretado como uma negação ao que o outro está dizendo.
- Sente-se de maneira correta, sem se jogar na cadeira, esteja sempre bem acomodado, de maneira adequada.

- Verifique o código de ética e de conduta da empresa e procure se informar sobre isso e a agir como orientam.
- Seja organizado e demonstre isso ao planejar seu tempo, organize sua mesa e computador de maneira que qualquer pessoa possa ter acesso.
- Respeite os colegas e seus espaços, não quer dizer não interagir, mas evitar conversas pessoais (o ideal é falar com os amigos fora do horário de trabalho) ou fofocas que não acrescentam em nada no cotidiano de ninguém. Cuidar com o tom de voz também é bem importante.
- Cuidados com o uso do celular, evite ligações pessoais, busque um local mais privado para isso, não fale muito alto nem utilize termos inapropriados, além de cuidar com o toque do celular, prefira deixar no silencioso.
- Cuidado também com as redes sociais, verifique as políticas de utilização desses recursos.
- Em situações imprevistas, ouça a opinião dos colegas, porque muitas vezes é a partir da divergência que se chega a uma melhor solução, argumente, mas também ceda.



Veja agora a entrevista com uma consultora de imagem, postura e comportamento profissional e aprenda um pouco mais sobre esse assunto que pode fazer a diferença na sua carreira profissional.

Postura no ambiente empresarial – Emprego e Renda – disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4flvaZ3H2GM>>.

Como Manter Ética e Postura Profissional no Ambiente de Trabalho? José Roberto Marques | Blog | 27 de abril de 2016

Ética e profissionalismo são duas palavras muito citadas nos ambientes organizacionais, especialmente quando o tema é a postura profissional e o comportamento no trabalho. Estabelecer um padrão esperado de comportamento busca evitar que os colaboradores transgridam o aceitável e comprometam o bom clima organizacional.

O que é ética?

Antes de começarmos qualquer explanação sobre esse assunto, é essencial pontuarmos o que é ética. O termo tem origem na palavra grega *ethos*, cujo significado “literal” seria habitat ou morada. No entanto, entre os filósofos gregos, como Sócrates, Platão e Aristóteles, o vocábulo era usado para designar uma postura individual diante das principais situações da vida. Nesse sentido, a ética pode ser entendida como um conjunto de “regras internas” pautadas

em comportamentos julgados como corretos pela sociedade. Sendo assim, no âmbito empresarial, ética pode ser traduzida como os princípios que regem as ações e comportamentos do indivíduo no trabalho.

A vontade é o combustível da ética

Uma atitude ou comportamento só pode ser considerado ético quando realizado por um indivíduo consciente de suas ações e capaz de discernir entre o que seria considerado “certo” e “errado” para aquela situação. Essa consciência se dá por meio do conhecimento da moral que rege o grupo em que está inserido.

Assim, o sujeito comprehende todas as implicações de sua decisão e decide de forma consciente ter determinada postura diante de uma situação, arcando com as responsabilidades sobre suas ações e meios utilizados para alcançar determinado fim.

Ética e Postura Profissional como um código

Esses aspectos comportamentais ligados à conduta moral regem o convívio em grupos, e são adquiridos por meio da vivência e da experiência. Portanto, mesmo sem uma divulgação expressa e um conhecimento absoluto desses princípios comportamentais, o indivíduo é capaz de identificar um comportamento como inadequado e, assim, evitar reproduzi-lo.

Entretanto, existem alguns casos em que códigos de ética são redigidos para expressar claramente os comportamentos que desrespeitam a moralidade de um determinado grupo.

Por ter um caráter abstrato, alguns grupos passaram a desenvolver um conjunto de regras, muitas vezes na forma de um código, que dá as diretrizes do que seria um comportamento ético dentro de uma empresa ou de um grupo de profissionais. Por isso, é possível dizer que as ações de um indivíduo ferem a ética profissional ou até mesmo são vazias de qualquer um desses princípios, ou seja, antiéticas.

Código de Ética Profissional

Esse exemplo é muito recorrente em categorias profissionais — como médicos, advogados, odontólogos e jornalistas — que possuem seu próprio código de ética, no qual destacam os valores morais que devem tanger a atividade profissional e apontam os comportamentos considerados inapropriados.

A elaboração de um código de ética também acontece em empresas que desejam que os desvios comportamentais sejam conhecidos para serem contidos. O comportamento esperado de um colaborador em seu ambiente de

trabalho deve estar alinhado às regras de conduta moral e ao profissionalismo. Este pode ser entendido como um conjunto de atitudes associadas a um exímio colaborador no desempenho de suas atividades laborais.

Atitudes como respeito às normas da empresa e aos horários do expediente, utilização de linguagem adequada nas comunicações interpessoais e por escrito, aparência adequada ao ambiente, seriedade no desenvolvimento e cumprimento das funções, proatividade, dentre outras, são atributos esperados do colaborador. O conjunto dos atributos que implicam bom desempenho das atividades e comportamento adequado é chamado profissionalismo.

A conduta ética profissional possibilita ao colaborador a oportunidade de crescer dentro da organização. Ao apresentar um desempenho de excelência, este estará no caminho certo para se destacar e alcançar cargos mais importantes.

FONTE: Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/qual-postura-profissional-devemos-ter-para-seguir-etica-profissional-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico, você aprendeu que:

- O contexto dinâmico das organizações faz com que os funcionários fiquem atentos às mudanças, levando-os a se adaptarem, sempre que possível, às necessidades do mercado de trabalho.
- A autoavaliação é um dispositivo fundamental, já que permite que o sujeito tenha uma visão a respeito de suas forças e fraquezas. Franco (1997) elenca dez itens: apresentação pessoal; facilidade de relacionamento; facilidade de comunicação verbal; rapidez de raciocínio e decisão; criatividade; liderança; capacidade de observação; capacidade de persuasão; determinação; e resistência emocional.
- A postura profissional é um fator que está ligado à imagem, e que é necessário o trabalho desses dois fatores para que se tenha sucesso profissional.
- A postura profissional também está associada à produtividade, logo, existem diversos aspectos e posturas que podem ser assumidas para garantir uma maior produtividade. Esse ganho em produtividade, frequentemente, é essencial para o sucesso profissional.
- A etiqueta profissional é aliada do comportamento profissional, já que algumas regras de comportamento são fundamentais para o bom desempenho dos profissionais.

AUTOATIVIDADE



Agora que você já viu as muitas variáveis que fazem parte da postura profissional, vamos refletir sobre isso?



- 1 Observe seu ambiente de trabalho e tente montar uma lista com posturas adequadas e inadequadas, considerando: imagem e a etiqueta profissional dos que ali se encontram. Considere que não é uma lista de “defeitos” das pessoas e sim de posturas, atitudes e comportamentos.
- 2 Ainda no seu ambiente de trabalho, escolha uma pessoa que você considera produtiva, pode ser qualquer pessoa em qualquer nível hierárquico.
 - a) O que te faz considerá-la produtiva, liste os motivos:
 - b) Liste as características tanto do comportamento quanto da personalidade que faz com que você perceba a capacidade produtiva.
 - c) Liste quais dessas características você possui ou tem condições de desenvolver.
- 3 O processo de autoavaliação é fundamental para que um funcionário esteja constantemente atento ao seu potencial e também aos pontos que precisa melhorar. Com relação ao processo de autoavaliação, é CORRETO afirmar:
 - a) () É um processo utilizado apenas para a manutenção dos empregos, uma vez que a demissão não é atribuição do funcionário.
 - b) () Seus resultados podem ser utilizados para buscar um constante aprimoramento para aqueles interessados.
 - c) () Quando feito em grupo não atende muito bem ao propósito, pois é autoavaliativo e não de grupo.
 - d) () É um processo muito importante para a empresa, pois assim se percebe os pontos fracos dos funcionários e pode utilizar isso para não conceder aumento salarial.
- 4 A postura profissional e a imagem são dois conceitos associados, o primeiro se refere ao comportamento e atuação e o segundo com a marca pessoal que caracteriza o sujeito. Com relação à imagem, analise as seguintes afirmativas:
 - I- A imagem representa a personalidade, caráter e postura em relação ao cotidiano.
 - II- A frase “a primeira impressão é que fica” não tem influência na imagem da pessoa, uma vez que é difícil agradar todo mundo.

- III- Uma boa imagem pessoal pode ser um diferencial numa carreira bem-sucedida.
- IV- A imagem não está relacionada com a postura profissional, porque imagem é visual e postura é atitude.

Assinale a alternativa correta:

- a) () Somente a afirmativa IV está correta.
- b) () As afirmativas I e III estão corretas.
- c) () As afirmativas I, III e IV estão corretas.
- d) () Somente a afirmativa I está correta.

COMO CRIAR OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS

I INTRODUÇÃO

O presente tópico tem por objetivo refletir sobre a criação de oportunidades profissionais. Ao se pensar nos fenômenos que possibilitam os surgimentos dessas oportunidades, iremos discutir a respeito da noção de empregabilidade. Posteriormente, adentraremos às técnicas mais específicas, como a construção de um *curriculum vitae*, técnicas de entrevista, mapeamento de empresas de interesse, processo seletivo e, por fim, relações de trabalho.

Um ponto de destaque a respeito da criação de oportunidades profissionais é a entrada de jovens no mercado de trabalho, já que a mudança de emprego de profissionais já inseridos no mercado de trabalho trata-se de uma temática com um maior número de estudos. Os jovens se estabelecem, na maioria das vezes, sem experiência prévia no mercado em que atuarão, com isso, há um desconhecimento de ambos os polos, o da empresa e o do jovem em busca de colocação. Assim, é comum nessa transição – da escola para o mercado de trabalho –, haver alguns períodos maiores de desemprego até a obtenção de uma ocupação e também de uma maior rotatividade.



Você sabe o que é rotatividade? Pois é melhor aprender, já que esse é um dos grandes problemas enfrentados pelas empresas com seus funcionários.

ROTATIVIDADE

A rotatividade de funcionários, também conhecida como *turnover*, é a frequência com que colaboradores entram e saem de uma empresa. O que mais preocupa as corporações é quando essa rotatividade se torna alta, pois além de gerar custos de demissões e contratações, o trabalho acaba não evoluindo, uma vez que diversos profissionais passam pelo mesmo cargo sem que haja progresso significativo para a organização. Existem diversos fatores que contribuem para essa alta rotatividade, e saber como trabalhar em cima deles irá ajudar a sua empresa a reter talentos e manter a equipe produtiva e motivada.

FONTE: Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/causas-rotatividade-de-funcionarios/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

Corseuil (2014) afirma que a probabilidade de o jovem ainda estar buscando o primeiro emprego depois de dois anos de formado é de 58%, e para os que já trabalharam anteriormente é de 38%. O primeiro emprego, frequentemente, afirma o autor, está associado a empregos sem registro formalizado, baseado em características de curta temporalidade ou parcialidade do tempo e, consequentemente, com remunerações mais baixas que a média. Ainda segundo o autor, esse quadro tende a se reverter ao longo do primeiro ano, com a colocação formalizada no mercado de trabalho e aumento significativo dos valores recebidos.

Devemos, portanto, pensar em como podemos criar novas oportunidades profissionais. E, no caso dos jovens, a situação é ainda mais significativa, como demonstram os estudos. No próximo subtópico trataremos de alguns conceitos fundamentais para o entendimento desses fenômenos. Vamos a eles!

2 CRIANDO OPORTUNIDADES PROFISSIONAIS

As oportunidades profissionais são construídas no cotidiano da nossa vida profissional e precisamos estar atentos a elas para aprimorar, desenvolver ou mesmo criar essas oportunidades. Vamos ver quais são elas e como podemos desenvolvê-las.

2.1 EMPREGABILIDADE

Uma das maneiras de você alterar esse quadro é estando atento aos critérios de empregabilidade. E o que significa isso? Para Carvalho (2009, p. 50), “empregabilidade consiste na participação em processos de recrutamento e seleção de pessoal nas empresas e na obtenção de respostas mais rápidas do que outros candidatos”. São características que vão permitir ao profissional ter uma chance maior de conseguir uma posição de trabalho pelas suas condições diferenciadas.

Chiavenato (1997) acrescenta que é necessário saber o que as empresas estão procurando para seus funcionários, ou seja, quais as características marcantes ele deve ter para fazer parte do corpo funcional das empresas. Assim, poderá desenvolver adequadamente essas características e integrá-las ao seu comportamento. Com a empregabilidade o profissional se torna o dono da sua própria carreira, pois proporciona a capacidade de desenvolvimento de habilidades para as atuais e futuras carreiras profissionais. O que você precisa fazer para alcançar essa empregabilidade?

Para Carvalho (2009), se você estiver atento a sua formação e socialização profissional, já é um bom começo. De que maneira?

- Relacionamento com seus semelhantes para criar uma identidade profissional.
- Relacionamento com aqueles que estão abaixo e acima na hierarquia da empresa para aperfeiçoar as habilidades de entendimento e suporte.
- Relacionamento com veteranos para aprender com aqueles que já conhecem os processos e as pessoas, o que dá segurança, e com os novatos, porque sempre podem trazer um novo olhar sobre o que está sendo feito.
- Conhecer os produtos e serviços prestados pela empresa para poder entender bem sobre no que está atuando.
- Conhecer as regras, valores, identidade e história da empresa para entender a razão como as coisas estão estabelecidas e poder atuar melhor a partir desse entendimento.
- Relacionamento com os clientes e públicos externos para buscar garantir que estes tenham um bom atendimento e uma boa imagem da empresa.

Chiavenato (1997) reitera que não apenas conseguir um novo emprego, mas manter a colocação é uma das características marcantes da empregabilidade. Para garantir a empregabilidade, Carvalho (2009) e Chiavenato (1997) afirmam que o profissional deve estar sempre atento a alguns aspectos:

- **Relacionamento pessoal e profissional:** o profissional estará sempre em contato com pessoas, e quanto mais ele souber se relacionar, melhores condições terá para obter sucesso profissional, mais oportunidades poderão surgir.
- **Atualização permanente:** o profissional deve estar sempre em busca de mais informações e conhecimentos, atualizando-se sempre para se sair melhor no que desempenha e/ou ter maiores chances em uma possibilidade futura.
- **Domínio de línguas estrangeiras e de informática:** no cenário atual de um mundo globalizado, o domínio de uma ou mais línguas estrangeiras permitirá que o profissional tenha maiores oportunidades, o mesmo vale para o domínio das ferramentas de informática.
- **Atualização do currículo:** mesmo estando empregado, é importante que o profissional mantenha sempre seu currículo atualizado, para que a empresa saiba das suas atualizações e possa, eventualmente, oferecer alguma oportunidade interna.
- **Apresentação pessoal:** é sempre importante estar atento à aparência pessoal, pois o profissional está sempre sendo observado e em contato com clientes e fornecedores. A maneira como falamos e gesticulamos também precisa ser observada.
- **Preocupação em cooperar e resolver os problemas:** o profissional tem que estar atento procurando cooperar nas situações cotidianas, na resolução de problemas de maneira rápida e clara.
- **Prioridade:** um diferencial é saber priorizar as atividades para garantir que as mais importantes sejam executadas primeiro e da melhor maneira.
- **Criatividade:** os tempos atuais exigem que os profissionais sejam criativos na atuação cotidiana, na resolução de problemas, para dar respostas diferenciadas, assegurando uma melhor competitividade para si e para a empresa.
- **Vida social e vida particular:** no mundo atual, em que as redes sociais, principalmente, mas também a participação em eventos expõe a vida de cada um, é importante estar atento à forma de agir, aos excessos, a situações constrangedoras, posturas inadequadas.

- **Qualidade no trabalho:** o profissional deve estar sempre atento à qualidade do trabalho que desempenha para ter sempre uma avaliação positiva daquilo que executa.
- **Organização:** ser organizado é fundamental para o desempenho das atividades, além de fornecer uma boa imagem para seus superiores e subordinados.
- **Procurar soluções alternativas:** sempre que possível, busque alternativas para lidar com as ações cotidianas, pois isso indica que houve uma preocupação, um aprofundamento naquela situação, o que é muito bem visto pelos superiores.
- **Desenvolver a empatia:** colocar-se no lugar do outro, pois com isso você consegue entender melhor as atitudes dos que nos cercam e, consequentemente, ganhar respeito e consideração, tanto de subordinados quanto de superiores.
- **Participação em reuniões:** sempre que possível, opine, manifeste-se não com o objetivo de impor sua vontade, mas buscando passar o conhecimento ou a alternativa que percebe sobre determinado ponto.
- **Pratique os 5 Cs:** seja claro ao se manifestar; seja correto, evitando erros no seu trabalho; seja consistente, apresentando um trabalho com objetividade e informações adequadas; seja conciso, realizando um trabalho preciso e sintético; seja completo, realizando um trabalho inteiro, sem falhas e omissões.
- **Mantenha sempre bons relacionamentos:** vendo e sendo visto é que você será lembrado, dê preferência por boas ações.
- **Comunicação:** cuidados redobrados nesse quesito, porque no mundo dinâmico em que vivemos, muitas vezes tentando ser ágeis, digitamos textos sem sentido, errados, incoerentes. O mesmo vale para a comunicação oral, em que temos que ser cuidadosos com a forma de nos expressarmos.
- **Responsabilidade social:** as empresas estão se preocupando cada vez mais com esse aspecto, portanto é interessante se envolver com causas sociais em que todos os envolvidos ficarão satisfeitos ao final.

FIGURA 25 - EMPREGABILIDADE: CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS



FONTE: Disponível em: <<https://media.lcdn.com/mpr/mpr/AEAAQAAAAAAAiFAAAJGJkNDMwYjkxLTBkNTItNGRjMy1hNzE4LTZkYml0MWY2ZjdjNw.png>>. Acesso em: 18 nov. 2017.



Agora, assista a um trecho do Programa Conta Corrente da Globo News. Esse programa é justamente sobre empregabilidade e você vai perceber que é um assunto que o mercado de trabalho está levando bem a sério. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=vCysk1BaFpo>>. Acesso em: 20 out. 2017.

2.2 CURRICULUM VITAE

Um outro aspecto importante para você refletir sobre como criar oportunidades profissionais é a construção de um bom *Curriculum vitae*, para tanto, existem diversas dicas e técnicas. De maneira breve, é fundamental que o candidato esteja atento à vaga e à área na qual quer ingressar. Já que a própria ideia de currículo e a forma de construí-lo se alteram conforme essas características.



Você sabe o que significa *Curriculum vitae*? Vamos aprender?

O ***Curriculum vitae*** (do latim "trajetória de vida"), também abreviado para **CV** ou apenas **currículo** (por vezes utiliza-se o termo *curricula*, como forma no plural do termo) é um documento de tipo histórico, que relata a trajetória educacional e as experiências profissionais de uma pessoa, como forma de demonstrar suas habilidades e competências. De um modo geral, o *curriculum vitae* tem como objetivo fornecer o perfil da pessoa para um empregador, podendo também ser usado como instrumento de apoio em situações acadêmicas.

O *Curriculum vitae* é uma síntese de qualificações e aptidões, na qual o candidato a alguma vaga de emprego descreve as experiências profissionais, formação acadêmica, e dados pessoais para contato. Ainda é a forma que muitas empresas usam para preencher vagas de emprego. A entrega do currículo é apenas a primeira fase da admissão em uma instituição, as fases posteriores compreendem em entrevista e prova de conhecimentos.

FONTE: Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Curriculum_vit%C3%A1e>. Acesso em: 20 out. 2017.

O *Curriculum vitae*, ou currículo em português, é um instrumento muito importante no processo de recrutamento e seleção, pois é por meio dele que você poderá mostrar suas habilidades, experiências, qualificações e, consequentemente, participar dos processos seletivos em andamento.

Ele deve ser encarado como uma publicização de suas informações por meio de um documento. Há, portanto, a demonstração das suas habilidades profissionais para um eventual empregador. Passada a etapa do currículo, você estará na etapa das entrevistas, que podem variar segundo a vaga pretendida.

O currículo é, portanto, a materialização documental de suas experiências profissionais, qualificações e competências. Nesse sentido, não basta que você faça o *download* de um documento da internet e o preencha. Você deve estar atento ao que a empresa na qual você está interessado em trabalhar espera dos seus funcionários. Com isso, você aumenta suas possibilidades de se destacar. Portanto, o currículo deve ser elaborado com muito critério e cuidado, atentando-se à fidedignidade das informações, ao se apresentar as múltiplas informações.

Se você busca sua primeira vaga, a dúvida sobre o que colocar na parte de atividades profissionais é inevitável. Por isso, alguns recrutadores destacam que todas e quaisquer experiências que você já teve são válidas – mesmo aquele trabalho informal na loja de algum conhecido ou familiar –, além também de atividades voluntárias, cursos musicais e atividades nas quais você teve que exercer competências caras às organizações modernas. Outra forma de se destacar, para quem está começando, é investir em educação. Cursos, palestras, aulas, oficinas demonstram que você não é uma pessoa acomodada, que está sempre na busca por melhorar e se aperfeiçoar. Não deixe nada de fora do seu currículo, reflita sobre quais foram suas vivências mais relevantes até agora na sua vida, independentemente se foram na faculdade, numa Organização Não Governamental, na sua vida pessoal ou no seu bairro. Pense em projetos que marcaram sua vida e conte no seu currículo como você fez para alcançá-los (GASPARINI, 2017).

De maneira geral, independentemente se é seu primeiro emprego ou não, o currículo possui algumas características que devem ser observadas.

Ele pode ser estruturado em **ordem cronológica**, ou seja, a sequência de experiências que você teve segundo o caráter temporal em ordem inversa, ou seja, da experiência mais recente para a mais antiga. Tal estrutura possibilita que o recrutador faça uma avaliação rápida da sua carreira profissional. Porém, para quem teve mudanças de emprego frequentes, esse modelo não causa uma boa impressão, pois o recrutador vai perceber a existência de registros muito próximos, o que pode dar uma impressão de instabilidade.

Outra maneira de estruturar o seu currículo é pelas **funções exercidas** e não pelos nomes das empresas em que trabalhou. Essa forma apresenta a atuação do profissional, destacando suas habilidades e também os tipos de atividade com as quais você esteve envolvido, demonstrando suas capacitações e competências. Com isso, você consegue dar menos ênfase às experiências que não estão diretamente relacionadas à vaga a ser preenchida, possibilita o registro das mais relevantes e que estão mais associadas à vaga oferecida. Além disso, você pode inserir suas habilidades valorizando seu currículo e permitindo ao recrutador uma leitura mais fluida das suas informações. **Algumas recomendações:**

- Evite tipos de fontes muito rebuscados, o ideal é Arial ou Times New Roman, com o tamanho da fonte variando entre 14 e 12, as palavras a serem destacadas podem ser colocadas em negrito.

- O currículo é um resumo das suas atividades, portanto, não se alongue demais, pense que o recrutador tem vários currículos para ler e se você se estender demais ele pode se desinteressar.
- Cuide com seus dados pessoais, como endereço, *e-mail*, telefone, pois é por meio deles que você poderá ser contatado para uma possível entrevista.
- Não esqueça de colocar os cursos que você fez, suas habilidades com idiomas e informática.
- Mantenha seu currículo sempre atualizado, pois você nunca sabe quando uma oportunidade irá surgir.
- Releia sempre para se certificar de que está tudo dentro das normas gramaticais e de pontuação.



Agora que você já viu sobre a importância de preparar um bom currículo, que tal fazer o seu?

Modelo de currículo proposto pela Revista Exame (APAGUE OS TEXTOS NOS PARÉNTESSES APÓS TER PREENCHIDO O DOCUMENTO)

Nome Completo

Nacionalidade, Estado civil, Idade (**Não precisa de CPF nem de RG**)

Endereço - Bairro, cidade e estado

E-mail | celular (Deixe um celular direto para falar com você em vez de um telefone fixo)

Disponível para mudança de cidade e/ou estado (se for o caso)

Objetivo: Cargo ou tipo de vaga + área pretendida

(Exemplo: "Estagiário de marketing". Pesquise na internet se o tipo de vaga mais adequado para você é jovem aprendiz, técnico, estagiário, auxiliar, assistente ou analista. Também vale conversar com pessoas para saber sobre como funciona a área desejada).

Formação acadêmica

- Ensino Médio ou curso de graduação – Nome da escola ou faculdade (**Início e conclusão: Mês/ano**)
- Projeto relevante ou projeto de conclusão de curso (**Descrição de um ou mais projetos e realizações**)

Vivência profissional (Se houver, cite trabalhos temporários se não tiver experiências na área pretendida)

Empresa, organização ou entidade 1 - (Mês/ano de início) a (Mês/ano de término) (**Mais recente**). (Se for uma organização desconhecida, descreva em uma linha o segmento de atuação e porte da empresa. Informe o nome do cargo que você ocupou e escreva sobre a sua responsabilidade dentro da área. Também descreva projetos relevantes e resultados).

Empresa, organização ou entidade 2 - (Mês e ano de início) a (Mês e ano de término) (Repetir o mesmo padrão de informação da experiência 1)

Exemplo:

Estagiário de comunicação na Companhia XYZ – Março/2016 – Janeiro/2017

A XYZ é uma empresa de médio porte que atua no setor de educação a distância. Como estagiário da área de comunicação, cuidei da diagramação e da revisão de newsletters enviadas à base de contatos da empresa. Obtivemos 10% de aumento nas vendas graças a esforços de e-mail marketing.

Atividades extracurriculares

Trabalho voluntário/ Empresa júnior/ Iniciação científica - Nome da instituição - (Mês/ano de início) - (Mês/ano de término)

(Descrição do projeto ou citar realização relevante, de 1 a 3 itens)

Competição de cases - Nome da instituição organizadora – Mês/ano
(Descrição da construção de um plano a curto, médio e longo prazo para atingir um determinado objetivo. Escreva também quais foram os resultados alcançados, se a sua equipe passou para a 2ª fase e em qual lugar terminou na competição)

Concursos relevantes - Nome da instituição organizadora – Mês/ano

(Artes, esportes ou hobbies que tiveram relevância para sua vida e um bom resultado alcançado. Exemplo: 1º lugar em concurso estadual de piano).

Cursos complementares (Podem ser cursos on-line também)

- Nome do curso – Carga horária – Instituição – Ano (**Incluir novos cursos, mesmo em andamento**)
- Nome do curso – Carga horária – Instituição – Ano (**Do mais recente para o mais antigo**)

Idiomas e informática

- Língua – grau de domínio (básico, intermediário ou avançado. Citar certificação (carga horária/instituição/ano de realização). Se você tiver um certificado de proficiência – TOEFL ou IELTS –, por exemplo, mencione nível/nota e ano de realização)
- Conhecimentos em programas de informática – nível de proficiência (básico, intermediário ou avançado).

FONTE: Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-modelo-de-curriculo-ideal-para-quem-tem-pouca-experiencia/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

O currículo, como foi mostrado, é peça fundamental para se conseguir um bom emprego ou, no mínimo, a possibilidade de passar pelo processo de seleção de boas empresas. Além disso, ele também deve ser sempre revisto, pois o bom profissional, como vimos na Empregabilidade, é aquele que está sempre se atualizando. Assim, mesmo que não se tenha a intenção de sair da empresa onde se trabalha, ele poderá servir para que as pessoas saibam o que o funcionário tem feito e, caso surja uma oportunidade, ela pode ser oferecida a esse profissional.

A seguir trazemos um estudo, publicado na Revista Exame, sobre erros cometidos na elaboração do currículo, acompanhe:

Na hora de fazer o currículo, (quase) todo mundo comete este erro

Não é simples fazer um currículo que brilhe aos olhos dos recrutadores. Mas evitar um erro básico pode ajudar — e muito — a se diferenciar da concorrência

Por Claudia Gasparini - Publicado em: 10 out. 2017, 06h00

São Paulo — Com a ajuda da internet, preparar o próprio **currículo** virou uma tarefa relativamente fácil: basta fazer o *download* de algum modelo disponível na *web* e preenchê-lo com os seus dados. O que continua difícil é elaborar um documento que se diferencie dos demais e brilhe aos olhos do recrutador.

O segredo está em um detalhe que passa despercebido para a maior parte dos candidatos: o fato de que um bom currículo deve ser sóbrio, enxuto e objetivo — mas jamais burocrático.

Um dos erros mais comuns nesse sentido é simplesmente descrever as atribuições e tarefas que você teve em cada **emprego**, alerta Raphael Falcão, diretor da consultoria de recrutamento HAYS Experts.

Dizer simplesmente que você geria planilhas, atendia clientes e media indicadores de desempenho, por exemplo, não traz muita informação. Se for possível, é preciso revelar qual foi o impacto do seu trabalho para o departamento em que você atuou, ou até para o negócio como um todo.

Fazer uma lista das suas tarefas ao longo da carreira é um erro comum até no LinkedIn. De acordo com estudos da própria rede social, a palavra “responsável” — não no sentido de “sério” ou “ajuizado”, mas no de “responsável” pela tarefa X ou Y — é uma das repetidas pelos usuários do site há anos em seus perfis.

“Descrever o que você fazia é importante e necessário, mas não é suficiente”, afirma Falcão. “Também é fundamental esclarecer qual legado você deixou em cada passagem profissional”.

Como fazer isso?

De acordo com Ricardo Karpat, diretor da consultoria Gábor RH, falar sobre os seus resultados no currículo é uma missão importante, porém delicada. Só vale a pena, segundo ele, falar sobre conquistas verdadeiramente relevantes.

“Se você é assistente, auxiliar ou estagiário, é mais interessante descrever suas atribuições do que falar sobre resultados, porque, pelo seu nível hierárquico, dificilmente o seu trabalho terá gerado números tão expressivos assim para o negócio”, diz ele.

Na opinião de Karpat, o filtro da relevância exige que você só fale sobre o impacto que trouxe para ex-empregadores se já tiver ocupado um cargo de gerência ou diretoria.

Falcão discorda dessa visão, e acredita que profissionais de qualquer nível hierárquico podem ganhar pontos com o recrutador se incluírem resultados no currículo.

“Mesmo que você seja um estagiário, pode ter feito algo que transformou de alguma forma a sua área”, explica ele. “Além disso, é uma atitude que demonstra que você está preocupado com o próprio impacto, que tem consciência da sua importância para o negócio como um todo”.

Cuidado para não exagerar: alguns candidatos mencionam resultados alheios como se tivessem sido seus, e acabam se queimando com os *headhunters*.

“Se você só participou indiretamente de um projeto bem-sucedido no seu emprego anterior, é melhor não dizer nada”, orienta Guilherme Malfi, gerente de recrutamento da consultoria Talenses.

A menção só vale quando você liderou — ou, pelo menos, foi peça essencial — em um projeto que se transformou em inovação, ganho de receita ou redução de custos, por exemplo.

Como ser realmente convincente?

Para garantir a sua credibilidade, é importante priorizar resultados mensuráveis. O conselho de Malfi é falar em termos numéricos: uma ideia sua trouxe redução de 30% dos custos em uma determinada operação, permitiu a conquista de 200 novos clientes em dois meses ou fez triplicar a taxa de produtividade de um processo, por exemplo.

Se for impossível falar em números, a única exceção aceitável, segundo Karpat, é citar prêmios, homenagens ou outras formas comprovadas de reconhecimento. “Se não houver nenhum endosso formal, é melhor nem mencionar”, afirma.

No caso de um profissional mais jovem, costuma ser difícil trazer resultados quantitativos. “Nesse caso, descreva algum feito excepcional, algo que você fez além do esperado para o seu nível hierárquico”, orienta Malfi.

O maior erro de todos é não falar nada sobre o seu impacto nas empresas pelas quais passou. “Quando você não fala sobre seu legado, seu currículo fica igual a qualquer outro”, resume Falcão. “As empresas buscam quem faça diferença, e é preciso mostrar que você é capaz disso”.

2.3 TÉCNICAS DE ENTREVISTA

Ao estar na etapa das entrevistas é fundamental que você entenda que os profissionais de recrutamento contam com inúmeras técnicas, procedimentos e critérios para realizar a seleção de candidatos a uma determinada posição dentro da empresa. Este subtópico foi desenvolvido para que você saiba dessas técnicas e compreenda as questões importantes relacionadas a elas. Vamos apresentar algumas recomendações para que de maneira geral você possa se destacar numa entrevista ao se atentar para os critérios e procedimentos abrangidos e a forma de transmissão de informações pessoais. Primeiramente, lembre-se de que o entrevistador precisa preencher a vaga e você precisa do emprego, então ele não precisa ser visto como um inimigo e sim um aliado (FRANCO, 1997). Carvalho (2009) elenca alguns pontos importantes. Vamos lá?!

- **Adaptabilidade:** o candidato deve mostrar suas qualidades de adaptação a novos ambientes, pessoas e situações.
- **Motivação:** o recrutador irá avaliar as possibilidades do candidato para sua satisfação própria e da plena execução das atividades relacionadas à vaga em questão.
- **Personalidade, caráter e temperamento:** será observada a conduta pessoal buscando traços que o distingam de outra pessoa, bem como sua índole, coerência de atitude e domínio próprio.
- **Valores morais:** será importante perceber seu pensamento a respeito de valores morais como honestidade, sinceridade e ética e como eles se relacionam com os valores da empresa.
- **Raciocínio:** você fará testes que visam perceber sua facilidade para formulação e exposição de ideias, cálculos (quando for pertinente) e encadeamento lógico de ideias.
- **Atitude:** você será avaliado em várias situações com o objetivo de verificar seu modo de agir e proceder.
- **Capacidade de trabalhar em equipe:** existem funções que requerem absoluta individualidade e isolamento e os recrutadores vão buscar esses candidatos. Porém, na maioria das vezes, também há aqueles em que o trabalho em equipe é central, e, por isso, é necessário que o avaliador procure essas características nos entrevistados.
- **Comando:** vão ser observados sinais de liderança e manifestação de autoridade, principalmente se o cargo for de supervisão.
- **Facilidade para a tomada de decisão:** também para um cargo de supervisão essa característica é importante, pois representa coragem, segurança, confiança, entre outros atributos.
- **Adequação ao cargo proposto:** o entrevistador irá observar sua reação frente à descrição do cargo, salário e benefícios buscando verificar sua adequação ao cargo proposto.

Franco (1997) acrescenta outros aspectos a serem considerados durante a entrevista, que elencamos a seguir:

- Use palavras-chave que demonstrem conhecimento e uma concepção atualizada da atividade profissional.
- Não diga apenas o cargo que ocupou nas experiências anteriores, mas a atividade desenvolvida, os problemas enfrentados e as contribuições que foram dadas.
- Agregue informações nas respostas sem fugir do tema. Aproveite para mostrar os aspectos positivos de comportamento, os cursos, palestras, contatos com o mercado, experiências de liderança e coordenação de equipe, entre outros que são vistos positivamente.
- Não tente engambelar o entrevistador quando não souber a respeito de alguma temática. Tente, dentro do possível, compensar mostrando a capacidade de sanar rapidamente a deficiência.
- Evite jargões técnicos, porque nem sempre o entrevistador é conhecedor de especificidades técnicas da área da vaga oferecida. Isso não impede de demonstrar certo conhecimento técnico a fim de evidenciar a sua relação com os conhecimentos em questão.
- Não criar “personagens” para a entrevista para impressionar o entrevistador, pois há risco de contradições e hesitações que não serão bem avaliadas.
- Em caso de mais de um avaliador, busque não demonstrar intimidação, mas firmeza na voz e postura coerente.
- Pesquise profundamente a empresa para eventualmente usar essas informações durante a entrevista, o que tende a causar uma boa impressão.

O candidato, além dessas características, deve demonstrar alguns outros pontos que podem ser favoráveis durante a entrevista. A capacidade de discernimento e julgamento lógico; ser capaz de assumir riscos; demonstrar atenção, concentração e observação no desenvolvimento das atividades; a capacidade e a garra demonstrada para enfrentar obstáculos; a comunicação por meio da qualidade da expressão oral e escrita demonstrada, essa qualidade é importante independentemente do cargo pretendido (FRANCO, 1997; CARVALHO, 2009).

É certo que diversas são as características buscadas em um processo de recrutamento, cooperação, criatividade e resolução de problemas não estruturados se apresentam como dimensões fundamentais, como vimos no Tópico 1. Elencaremos algumas características que caracterizam os processos de recrutamento contemporâneos: criatividade na busca de melhores alternativas para as situações cotidianas; empatia, ou seja, a capacidade de ouvir e se posicionar diante das situações dos outros; flexibilidade para se adaptar a mudanças e sugestões; iniciativa na busca de soluções e alternativas para os problemas existentes; liderança na orientação e direção das pessoas na execução dos trabalhos; e organização e perspicácia no cotidiano. Além das características levantadas, a seguir trazemos um artigo que aborda as perguntas mais frequentes em entrevistas de emprego, acompanhe:

As 20 perguntas que mais aparecem nas entrevistas de emprego

Confira o que, atualmente, mais está sendo questionado pelos recrutadores e o que eles querem descobrir a partir das respostas dos candidatos

Por Camila Pati, publicado em 20 nov. 2012

São Paulo – Um bom **currículo** é importante, afinal é com ele que você consegue ou não uma **entrevista de emprego**. Mas é a conversa com o recrutador que vai definir se aquela **oportunidade profissional** é sua.

Como explica Raphael Falcão, gerente da Hays, não existe certo e errado sobre o que dizer na entrevista. “Não há receita de bolo, a gente tenta contextualizar o tamanho e a complexidade dos projetos dos quais o profissional participou”, diz.

Tranquilidade para responder às perguntas e uma memória afiada, pronta para recuperar fatos e informações sobre a sua trajetória profissional, são cada vez mais essenciais para se sair bem na entrevista.

Isso porque um novo tipo de seleção tem se tornado cada vez mais comum, contam os recrutadores. “O que está na moda agora é a entrevista com foco em competência”, diz Fabiane Cardoso, coordenadora Nacional de Qualidade da Adecco Brasil.

O objetivo deste tipo de entrevista é avaliar a presença de diferentes competências – necessárias para o exercício do cargo que será preenchido – nos candidatos. Estas qualidades comportamentais (que podem ser capacidade de liderança, foco em resultado, e trabalho em equipe, por exemplo) são levantadas a partir de respostas a perguntas que evoquem situações pontuais na vida profissional do candidato.

“Quando a entrevista é por competência, a resposta precisa estar muito bem estruturada. É algo real e não hipotético. O recrutador quer saber qual a situação vivida pelo profissional, qual o papel desempenhado por ele e qual foi o resultado atingido a partir desta ação”, explica Lucila Yanaguita, sócia da Search. Segundo ela, as pessoas ainda não estão acostumadas com este tipo de entrevista e tendem a ser muito genéricas nas respostas.

Confira então quais são as perguntas mais recorrentes atualmente, na opinião dos três especialistas em recrutamento consultados por EXAME.com, qual o objetivo dos entrevistadores e como se preparar para responder cada uma delas:

1 Por que você escolheu esta carreira?

É uma das primeiras perguntas que podem aparecer, diz Falcão. “O objetivo é entender se a escolha foi algo que veio de família, ou se é uma vocação dele”, diz Raphael Falcão, gerente da Hays.

Trazer interesses que o levaram a trilhar esse caminho profissional e aspectos da sua formação são oportunos neste momento, diz o especialista.

2 Fale sobre suas experiências profissionais anteriores

Com intenção de saber um pouco mais do que o exposto no currículo, recrutadores geralmente pedem que candidatos descrevam as atribuições e funções em cargos ocupados por eles.

De acordo com Lucila, é bastante comum as pessoas serem muito detalhistas e começarem a relatar as experiências profissionais desde o início. “O passado é importante, mas quando se trata de um profissional com mais de 10 ou 15 anos de profissão, o que conta mais para aquela oportunidade é a experiência mais recente, dos últimos 5 ou 6 anos”, diz.

3 O que você construiu nas empresas e cargos pelos quais passou?

A intenção da pergunta é verificar o que foi marcante para a carreira do entrevistado e quais foram os projetos mais importantes dos quais participou. Segundo Falcão, é interessante que o sucesso das empreitadas seja quantificado de alguma forma.

“Cada segmento quantifica de um jeito, então pode ser em volume financeiro, ou em eficiência, por exemplo, mas o importante é provar isso de alguma forma”, diz o especialista em recrutamento.

4 Quais foram as motivações para as mudanças na sua vida profissional?

Com as informações sobre a trajetória profissional, o recrutador quer entender o que motivou cada mudança de cargo e empresa. “A gente percebe que os ciclos nas empresas estão mais curtos”, diz Falcão.

“É importante que o profissional traga fatos reais que o impulsionaram em cada mudança”, diz Falcão. “As pessoas dizem que foi uma oportunidade, mas o que vale é trazer para a conversa o que de fato significou essa oportunidade”, diz Lucila.

Por exemplo, um convite para trabalhar em uma empresa com o dobro do faturamento anual, oportunidade de ocupar um cargo com mais responsabilidade, um convite de um ex-chefe para uma função de maior expressividade. “Assim a gente consegue avaliar qual o critério utilizado”, diz Lucila.

Apresentar a questão financeira como única e exclusiva fonte de motivação não cai bem. “É hipocrisia dizer que o dinheiro não conta, a gente sabe que ele faz parte do pacote, mas às vezes ocorre movimento por uma quantia financeira não tão relevante”, diz Falcão. “A questão salarial é importante, mas quero ouvir mais”, diz Lucila.

5 Qual o motivo do desligamento da empresa?

Se entre as mudanças na trajetória profissional há demissões, é raro o recrutador não querer saber o motivo. “Não existe discriminação em relação à demissão”, lembra Falcão. O que está sendo avaliado, explica o especialista, são os motivadores.

“As pessoas, em geral, respondem que houve uma reestruturação. A gente sabe que isso ocorre, mas os candidatos devem valorizar o que de fato aconteceu”, diz Lucila.

Em outras palavras, esteja preparado para dizer a razão pela qual você foi o escolhido e não outra pessoa. “O candidato deve explicar o que estava em jogo que fez com que ele fosse desligado da empresa e não outra pessoa”, diz Lucila.

6 Como foi o seu pior dia de trabalho?

Essa é uma pergunta frequente nas chamadas entrevistas por competência, explica Fabiane. O objetivo aqui é descobrir como o candidato age em situações adversas.

“Quando a pessoa relata o fato surgem outras perguntas, por exemplo, o que você fez mediante esta dificuldade”, explica Fabiane. É o conteúdo da vivência profissional do candidato que vale neste momento.

Neste caso, não há resposta mais certa do que a outra, explica a coordenadora de qualidade da Adecco. “As pessoas só não podem se esquecer de que estão sendo avaliadas”, diz Fabiane. Por isso, cuidado para não expor uma situação que comprometa a sua imagem.

7 Dê um exemplo de uma situação em que você tenha se esforçado, além do normal, para atingir um resultado

O comprometimento do candidato com o trabalho fica evidente a partir da resposta a esta pergunta, que também é um exemplo de entrevista com foco

em competência. “Ele vai ter que buscar na sua vivência um momento da carreira que tenha precisado dar um gás para atingir um resultado”, diz Lucila.

Ou seja, é a partir desta situação real que o comprometimento e o envolvimento daquela pessoa com a empresa e o trabalho vão ser avaliados.

8 Quais foram os principais desafios que você enfrentou?

Mais uma vez a intenção é avaliar as atitudes do profissional. “Neste caso, ele terá que apresentar uma situação que ele tenha vivido e que tenha sido extremamente desafiadora do ponto de vista profissional”, diz Fabiane.

O “pulo do gato” para se sair bem em uma entrevista neste estilo é a maneira como as vivências são apresentadas, porque é certo que cada candidato vai trazer uma resposta diferente. “As pessoas precisam praticar antes de participar de uma entrevista com foco em competência, porque é necessário pensar na trajetória profissional”, diz Fabiane.

9 A empresa para a qual você trabalhava fazia avaliação de desempenho? Como você se saiu?

A questão levantada com esta pergunta é o foco do candidato em resultado. O recrutador quer saber se ele entregava os resultados esperados pela empresa. Se a pessoa não conseguiu atingir as metas, é preciso estar preparada para explicar os motivos que o impediram.

“O recrutador também vai querer saber o que ele fez durante a trajetória para reverter a situação, se comunicou ao superior direto de que não conseguiria entregar o que foi combinado ou se deixou para avisá-lo apenas no dia da avaliação”, diz Fabiane.

10 Você se lembra de algo que tenha acontecido que tenha sido um obstáculo para realizar uma tarefa?

Obstáculos aparecem diariamente e é importante, na visão dos recrutadores, entender como as pessoas agem (ou reagem) nesses casos. “Além de explicar qual era o obstáculo, o candidato deve contar o que ele fez para solucionar a questão, se comunicou rapidamente o superior sobre o problema”, explica Fabiane.

11 Cite uma situação em que percebeu alguma pessoa que trabalhava com você precisando de ajuda

Proatividade e trabalho em equipe são as competências reveladas a partir da resposta a esta questão, diz Fabiane. “Para medir estas qualidades o recrutador vai querer saber quando e como percebeu que o colega de trabalho estava precisando de ajuda, o que você fez, como ajudou”, explica a especialista.

12 Como você se mantém informado?

Um bom profissional procura estar sempre atualizado, principalmente no que diz respeito ao seu segmento de atuação. “A intenção dessa pergunta é identificar o foco e o interesse do candidato na sua área”, diz Fabiane.

Se você citar algum veículo de comunicação, alerta Fabiane, esteja pronto para comentar uma reportagem que tenha lido.

13 Já ocupou cargo de liderança?

Essa é uma pergunta da qual surgem outros questionamentos, explica Fabiane. “O recrutador vai querer saber se essa pessoa já foi responsável pelo treinamento de algum funcionário e como foi o seu desempenho”, diz. O que está em jogo é o sentido de aprendizado que o candidato tem, conta a especialista em recrutamento.

14 Conte uma situação em que você teve que conviver com um chefe ou colega de trabalho difícil

A capacidade de separar questões pessoais de questões profissionais está sendo avaliada na resposta do candidato a esta pergunta, diz Fabiane.

A partir da classificação que a pessoa faz do que é um chefe ou um colega de trabalho difícil, também é possível identificar as chances que ela tem de se adaptar bem à equipe.

15 Como era seu relacionamento com seus colegas de empresa?

De acordo com Falcão, o interesse, além de investigar a capacidade de adaptação, é saber um pouco da postura do entrevistado no ambiente corporativo. “Dá para perceber que tipo de ambiente ele prefere trabalhar a partir desta pergunta”, diz o gerente da Hays.

16 Como é o seu círculo familiar?

As perguntas mais pessoais trazem informações importantes sobre possibilidade de viajar, de se mudar para trabalhar em outra cidade, explica Falcão.

O que o recrutador quer saber é se o estilo de vida daquele profissional está alinhado com a oportunidade em questão. “Nosso objetivo é encontrar projetos que tenham a ver com aquela pessoa”, diz Falcão.

“O interesse, quando são feitas as perguntas pessoais, é perceber aspectos que poderiam interferir no desempenho do profissional”, diz Lucila.

17 Como você enxerga a questão da mobilidade?

Para posições que exijam viagens, esta é uma pergunta que evidentemente vai aparecer. Mas lembre-se de que a resposta vai ser confrontada com outras respostas ao longo da conversa com o recrutador.

“Não adianta a pessoa dizer que tem disponibilidade total para se mudar, se já respondeu que a mulher é funcionária pública, o que torna uma mudança de cidade mais complicada”, diz Falcão. “Se a família não vai junto, a gente sabe que haverá um desgaste a curto prazo”, diz Lucila.

18 Por que você está avaliando este novo emprego?

Para esta pergunta, diz Lucila, geralmente as pessoas soltam aquelas respostas padrão. São elas: “porque é um novo desafio” ou ainda “é uma chance de crescimento”. Destaca-se quem tem mais clareza do que quer, na opinião dela.

“O candidato deve trazer o motivo que faz com que aquela oportunidade valha a pena”, diz Lucila. Ter a chance de assumir uma equipe, conhecer outras áreas de dentro do mesmo segmento, aumentando seu escopo de atuação profissional, são alguns exemplos que tornam mais real a motivação para a conquista daquela oportunidade de carreira.

19 Por que trabalhar nesta empresa é importante para você?

A resposta do candidato pode revelar o interesse real naquela empresa e o que o candidato sabe sobre ela, explica Lucila. É possível também perceber até que ponto a pessoa conhece e está alinhada com a cultura da empresa.

20 O que seria um projeto ideal para você?

Esta é uma versão daquela clássica pergunta o que dá brilho em seus olhos, já bem difundida em entrevistas de emprego. “Pergunto aos candidatos: no mundo ideal, o que você gostaria de ter”, conta Falcão.

O candidato deve estar pronto para dizer qual o estilo de gestão ideal, qual a cultura organizacional que mais tem a ver com ele. “A sinceridade e ter histórias comprovadas para contar é que contam a favor. A pior entrevista é aquela em que o entrevistado chega com frases prontas”, diz Falcão.

FONTE: Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/as-20-perguntas-que-mais-aparecem-nas-entrevistas-de-emprego/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

2.4 MAPEAMENTO DAS EMPRESAS DE INTERESSE

O mapeamento das empresas de interesse é fundamental para que os candidatos tenham ciência daquilo que as organizações oferecem. Esse mapeamento é fundamentado nas perspectivas que embasam as oportunidades oferecidas pelas empresas. Dessa forma, a área de atuação é um fator preponderante para que se reflita a respeito de como as organizações irão atuar e aquilo que elas esperam de seus funcionários. Os candidatos devem identificar os perfis profissionais esperados, por exemplo, o perfil para um associado em uma empresa de investimentos financeiros é diferente daquele que atuará em uma ONG para pessoas em estado de vulnerabilidade social. Logo, esses perfis são fundamentais para que se entenda aquilo que as organizações esperam, como também com relação à satisfação pessoal com as atividades desenvolvidas durante a vida profissional dos sujeitos. Assim, o currículo pode ser moldado, como afirma Franco (1997), baseado na visão a respeito do perfil esperado, tendo em vista as competências e habilidades requeridas pela vaga a ser preenchida.

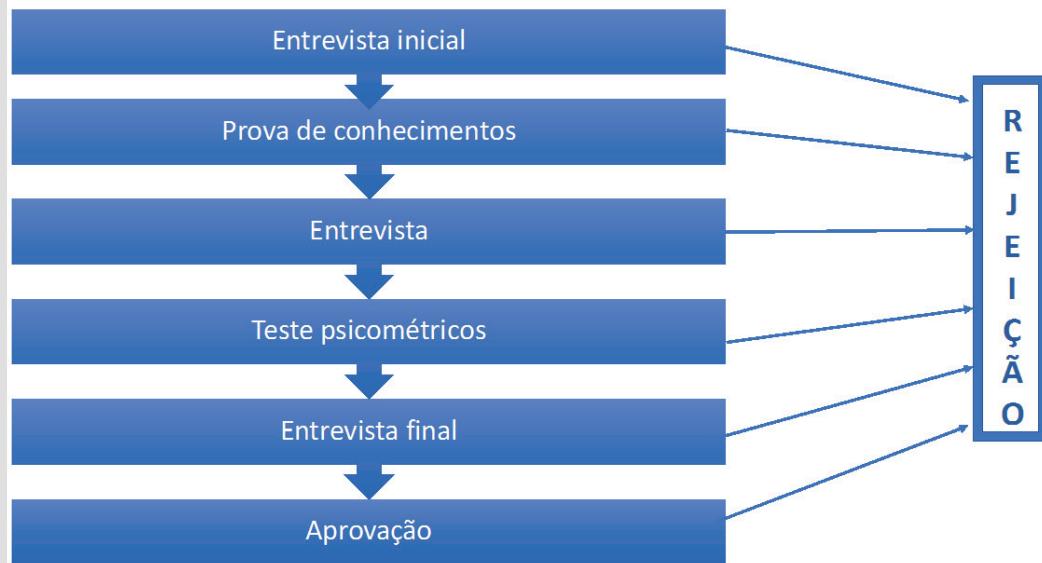
2.5 PROCESSO SELETIVO

O momento atual brasileiro não está favorável: temos 13,5 milhões de brasileiros desempregados (BÔAS, 2017). Isso faz com que os processos seletivos sejam mais rigorosos, pois há uma maior oferta de mão de obra e as empresas então têm que triar melhor os muitos candidatos que se apresentam para os cargos, o que resulta em uma possibilidade de maior exigência frente a essa grande oferta de mão de obra.

O que é um processo seletivo? Nada mais é do que um conjunto de processos pelos quais as empresas anunciam que possuem vagas e oportunidades de emprego em jornais, revistas e/ou em agências especializadas em recrutamento de pessoal. Após os candidatos se apresentarem, faz-se a triagem inicial dos candidatos em que se seleciona aqueles que possuem condições básicas para atender ao perfil da vaga, esses seguem para as entrevistas e testes específicos até a decisão final.

As etapas de um processo seletivo dependem do cargo e das características da vaga, porém de maneira geral acompanham a seguinte sequência, afirma Chiavenato (1997):

FIGURA 26 – AS ETAPAS DO PROCESSO DE SELEÇÃO DE PESSOAL



FONTE: Adaptado de Chiavenato (1997)

A figura é um exemplo esquemático de um processo seletivo, como afirmamos anteriormente, ele pode variar segundo as características das diferentes vagas e áreas. A primeira seleção está relacionada, frequentemente, com os currículos, por isso, destacamos a importância de sua elaboração. É nesse momento inicial que as empresas irão visualizar e categorizar os candidatos, o que pode levar a um primeiro descarte daqueles que não atingem as expectativas da organização.

Destacaremos, nesse momento, um mecanismo na internet que tem revolucionado a forma como as empresas buscam seus candidatos e vice-versa. O LinkedIn é uma rede social sustentada por relacionamentos profissionais. Seus principais objetivos estão relacionados com:

- Manutenção de uma lista de contatos.
- Encontro de pessoas por meio dos contatos da sua rede.
- Encontrar referências sobre as pessoas.
- Encontrar oportunidades de emprego e aperfeiçoamento.
- Divulgar vagas ou assuntos de interesse profissional.



A Folha de São Paulo, no dia 13 de junho de 2016, publicou uma matéria com conteúdo interessante a respeito dessa rede social. Para os interessados, acessem pelo link: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/06/1781154-para-que-serve-o-linkedin-veja-dicas-de-como-usar.shtml>>.

Após a triagem dos currículos as entrevistas acontecerão, elas podem ser em grupo ou individuais, dependendo da vaga e da área em questão. As entrevistas se constituem enquanto os momentos de interação pessoal entre os candidatos e os responsáveis pelo processo de recrutamento acontecem. Nesse momento, constituem-se relações que permitem um melhor conhecimento sobre a empresa, a vaga e os candidatos. Trata-se de um momento crucial, no qual uma nova triagem é realizada. Há a possibilidade da realização de dinâmicas em grupos, para se traçar com mais exatidão os perfis dos candidatos, esses momentos estão ligados às situações reais, que ocorrem no dia a dia das organizações. Portanto, os candidatos são colocados em situações parecidas com aquelas que ocorrem no cotidiano das empresas, para que suas atitudes sejam avaliadas.

Após essas entrevistas, as empresas, frequentemente, fazem uso das entrevistas pessoais. Esse tipo de entrevista ocorre para que haja possibilidade de o candidato demonstrar seus atributos e domínio técnico sobre aqueles aspectos considerados importantes para o preenchimento da vaga. Há ainda a possibilidade de que haja desconhecimento a respeito de alguma temática específica, o que não se trata de um problema, já que essas entrevistas ocorrem com o intuito de mapear as competências e habilidades dos candidatos.

Ao final desse processo as empresas terão material suficiente para conseguir escolher o melhor candidato para aquela posição. Por isso, é importante que haja um investimento na formação profissional, no mapeamento do que está sendo feito na área, quem são as pessoas de destaque e como elas têm se posicionado, o que está sendo oferecido pelo mercado para que quando o candidato passar por esse processo tenha conteúdo suficiente para se destacar e ter condições reais de concorrer pela posição pretendida.

2.6 RELAÇÕES DE TRABALHO

Pensando em criar oportunidades de trabalho, é importante entender as formas de relações de trabalho que temos vigentes para podermos estruturar nossa carreira. Nesse sentido, existem: o trabalho assalariado que é regido pela CLT, o trabalho temporário, o autônomo e o terceirizado e ainda o cooperativado, que tem normas e leis específicas (NASCIMENTO, 2014).



E você sabe o que é CLT? Não?! Então, é melhor ficar por dentro, pois ela regulamenta as leis do trabalho, quer ver?

O que é a CLT?

A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada de CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. Ela foi decretada no Estado Novo, governo ditatorial de **Getúlio Vargas**, em 1º de maio de 1943. Essa legislação visa a **proteger o trabalhador**, a **regular as relações de trabalho** e **criar o direito processual do trabalho**.

Sua importância está na maneira com que se propôs a **coibir relações abusivas de trabalho**, que antes eram comuns: não havia leis que regulassem horários, condições de trabalho nem de benefícios, ou seja, ela foi uma conquista dos trabalhadores, pois garantiu condições mínimas de trabalho. Se hoje ainda existem situações de trabalhos análogos à escravidão, antes da CLT a maioria dos serviços era prestada em condições tão horríveis quanto.

Houve a necessidade de consolidar as leis relativas a atividades trabalhistas porque, antes da CLT, a legislação regulava apenas algumas categorias profissionais específicas ou diziam respeito a determinadas questões do direito processual do trabalho. Além disso, por não ser completamente regulado, um processo trabalhista demorava muito para ser julgado. A CLT, por outro lado, criou o que se chama de "celeridade processual", que é a aceleração desse rito.

FONTE: Disponível em: <<http://www.politize.com.br/clt-o-que-e/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

QUADRO 10 – DIFERENÇAS ENTRE OS VÁRIOS TIPOS DE TRABALHO

Trabalhador temporário	Presta serviço para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a um acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas.
Profissional autônomo	Presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.
Profissional terceirizado	São profissionais colocados à disposição de uma empresa contratante (denominada “tomadora de serviços”), em suas dependências ou nas de terceiros, realizando serviços contínuos, mediante empresa prestadora de serviços terceirizados, por esta admitidos e remunerados.
Profissional cooperado	Atua por intermédio de cooperativa que deverá ser instituída nos termos da Lei nº 5.764/71 e prestando serviços de acordo com o art. 442 da CLT e Portaria MTb-925/95.

FONTE: Nascimento (2014, p. 119)

A criação de oportunidades profissionais passa, necessariamente, pelo conhecimento a respeito dos vários tipos de trabalho. Cada um desses tipos de trabalho apresenta um perfil profissional e uma relação jurídico-trabalhista, ou seja, a escolha pelo desempenho de um desses tipos de relação trabalhista traz consequências jurídicas, como é refletido no quadro acima.

Portanto, a reflexão acerca da criação de oportunidades está relacionada com uma avaliação sobre o ambiente no qual os sujeitos estão inseridos e nas consequências que as mudanças trarão para sua vida pessoal e da estrutura jurídica que compõe a relação trabalhista desenvolvida. Nesse sentido, queremos dizer que a estrutura de um profissional autônomo é diferente da de um assalariado. Assim, o surgimento de oportunidades está relacionado com o conhecimento sobre o mercado de trabalho e os contextos das relações trabalhistas. Pense bem, porque a sua decisão atual a respeito da mudança de emprego ou inserção em área específica definirá sua relação de trabalho com a empresa ou o mercado de trabalho e, consequentemente, as perspectivas relacionadas às garantias de direitos trabalhistas. Acompanhe o artigo a seguir, publicado em *Gazeta do Povo*, que analisa a migração de profissionais para empresas recentes no mercado de trabalho.

Por que profissionais estão trocando grandes empresas por jovens empresas

Busca por novos desafios, mais autonomia e participação na tomada de decisões têm motivado muitos profissionais a buscar empresas mais jovens onde possam deixar uma marca pessoal.

Em 2014, Rafael Lauand começou a traçar seu caminho em empresas de prestação de serviço baseadas em *softwares*. Começou na **Easy Taxi** e seguiu para a **Vá de Táxi**, onde foi promovido de COO (Executivo Chefe de Operações, em português) para CEO. Em menos de dois anos, deixou o cargo para assumir a chefia de desenvolvimento de negócio na **iFood**. Porém, mesmo em uma gigante do setor, com sede em quatro países e que atende a mais de 3 milhões de pedidos de *delivery* mensalmente, em sete meses ele resolveu mudar novamente.

Desta vez, o jovem de 28 anos assumiu a posição de CFO (Diretor Financeiro, em português) da **Vitta**, que desenvolve soluções para gestão médica. Para ele, passar de uma companhia mais consolidada para a *start-up* criada em 2014 foi uma oportunidade de encarar novos desafios.

“Eu deixei para trás uma oportunidade com um salário mais alto, mas acredito em enfrentar determinados riscos para avançar na carreira”, conta. De olho nos crescimentos da Vitta, enxergou uma chance de integrar ativamente do progresso do negócio e ter mais autonomia e participação nas tomadas de decisão.

Não é só pelo salário...

Rafael não é uma exceção. Ele trilha o mesmo caminho de uma fatia de profissionais que, com perfil mais focado em resultados e ação, buscam algo que vai além do salário de um bom cargo.

“Empresas grandes são excelentes escolas, especialmente para o início da carreira. Porém, com alguns anos de carreira, os profissionais começam a entender que o seu impacto vai ser muito maior em uma empresa mais jovem”, explica a diretora na região Sul da consultoria de transição de carreira Lee Hecht Harrison, Rose Russowski.

A decisão é resultado da busca por realização pessoal atrelada à profissional. “Os jovens não estão satisfeitos com um trabalho comum, eles querem deixar a sua marca”, avalia João Alkmim, fundador da Vitta. “São pessoas ambiciosas não só por dinheiro, mas por conquistas”, acrescenta.

Esse tipo de escolha faz sentido especialmente para gerações mais jovens que já não se veem construindo toda a carreira dentro de uma mesma empresa e que buscam uma formação profissional mais generalista ao invés de especialista.

“Aqui eu posso participar da estratégia desde o comercial até o operacional. Como CFO acabo olhando para todos os lados, não só para a área financeira”, diz Lauand. Ele acredita que é importante desapegar do passado para poder absorver como várias empresas funcionam em vez de se prender a processos de um determinado negócio.

Além disso, empresas jovens exigem que os profissionais desenvolvam ou aperfeiçoem características que certamente serão úteis em outros momentos da vida profissional, como proatividade, persistência e resiliência.

...mas também não são só flores

A escolha de trocar de uma grande companhia por uma jovem empresa exige mais do que coragem. É preciso estar preparado para lidar com modos de fazer diferente, com outros processos de tomada de decisão, com um fluxo de trabalho muitas vezes maior e mais diverso e, em última instância, com um modo completamente diferente de fazer negócios.

“Apesar de eu acreditar que o mercado como um todo vai nesse sentido, a pessoa tem que saber qual a sua velocidade de transição para fazer essa escolha”, aconselha Lauand.

É preciso “dar a cara a tapa”

E a torrente de mudanças vem aliada a outro fator que merece consideração. Em grandes empresas as equipes são compostas por mais pessoas e por isso os resultados são mais diluídos – assim como os erros. É como ser um peixe no oceano ou em um lago: há mais exposição, tanto para as coisas positivas quanto negativas.

FONTE: Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/por-que-profissionais-estao-trocando-grandes-companhias-por-jovens-empresas-7nvshcpjzxtsakb63xuxkttm>>. Acesso em: 20 out. 2017.

RESUMO DO TÓPICO 3

Neste tópico, você aprendeu que:

- A questão da empregabilidade e como o seu entendimento é fundamental para a inserção no mercado de trabalho. Já que se trata da relação com as possibilidades presentes no mercado de trabalho, ou seja, a empregabilidade é o reflexo da possibilidade que um sujeito apresenta de ocupar determinada função presente no mercado de trabalho.
- A importância do *Curriculum vitae*, enquanto materialização em um documento de informações pessoais, qualificações e experiências profissionais. O currículo é a forma com a qual os candidatos apresentam suas informações às empresas, e, por meio deles, elas realizam uma triagem.
- As técnicas de entrevista estão presentes na maioria dos processos seletivos, já que é por meio desse dispositivo que as empresas podem conhecer um pouco melhor seus candidatos. Nesse sentido, há uma avaliação sobre os perfis dos candidatos e as competências requeridas nas vagas.
- O mapeamento das possíveis empresas de interesse é fundamental para que os candidatos tenham a visão de como o mercado de trabalho está formatado. Nesse sentido, com esse mapeamento em mãos, os candidatos podem escolher, de maneira mais apropriada, aquelas empresas que apresentam o perfil demandado.
- Os processos seletivos fazem parte das rotinas da grande maioria das organizações. Nesse sentido, é bem provável que você passe por um processo seletivo durante a sua carreira. O processo seletivo apresenta características específicas e é fundamental que você as entenda para participar da melhor maneira possível.
- Por fim, as relações trabalhistas representam estruturas jurídicas a respeito das formas como os sujeitos atuarão. Nossa legislação apresenta diversas estruturas, sendo elas: trabalhador assalariado; trabalhador temporário; profissional autônomo; profissional terceirizado; e profissional cooperado.

AUTOATIVIDADE



Que tal trabalharmos um pouco para fixar os conhecimentos deste tópico? Assim você já vai conseguir se preparar para o mercado de trabalho.

1 A partir do modelo de currículo da Revista Exame, monte seu currículo atentando-se para os detalhes trabalhados ao longo do Tópico 3.

2 Volte ao texto “**As 20 perguntas que mais aparecem nas entrevistas de emprego**” e tente responder as 20 perguntas preparando-se para uma possível entrevista.

3 Relacione as colunas:

- I- Trabalhador temporário
- II- Profissional autônomo
- III- Profissional terceirizado
- IV- Profissional cooperado

- () Presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego.
- () Atua por intermédio de cooperativa que deverá ser instituída nos termos da Lei nº 5.764/71 e prestando serviços de acordo com o art. 442 da CLT e Portaria MTB-925/95.
- () Presta serviço para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a um acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas.
- () São profissionais colocados à disposição de uma empresa contratante (denominada “tomadora de serviços”), em suas dependências ou nas de terceiros, realizando serviços contínuos, mediante empresa prestadora de serviços terceirizados, por esta admitidos e remunerados.

4 A empregabilidade pode ser definida como as características que um funcionário tem ou adquire, permitindo uma chance maior de conseguir uma posição de trabalho pelas suas condições diferenciadas. Com relação à empregabilidade, é importante se atentar para alguns aspectos cotidianos. Assinale a alternativa CORRETA:

- a) () Manter um relacionamento com os colegas, pois isso ajuda a criar uma identidade profissional, uma característica pela qual você será conhecido.
- b) () Relacionar-se com as pessoas que estão no mesmo nível hierárquico e/ou abaixo, porque níveis hierárquicos superiores podem achar que é quebra de hierarquia.
- c) () Relacionar-se com veteranos não é muito útil, pois o que eles sabem já está ultrapassado diante da dinâmica de inovação contemporânea.
- d) () Conhecer produtos e serviços de outros setores não adianta muito, pois o importante é conhecer profundamente o que se faz para se destacar.



ESTRATÉGIAS PARA O SUCESSO PROFISSIONAL

1 INTRODUÇÃO

Neste tópico, vamos tratar das estratégias para o sucesso profissional. Para você que está entrando no mercado de trabalho agora ou já está no mercado, mas quer mudar ou melhorar os rumos de sua carreira, aqui vão algumas reflexões que poderão auxiliar nesse novo momento. Independentemente do caminho que vá seguir, tenha sempre em mente que **você é o principal responsável pelo seu sucesso!** Por isso, esteja atento às oportunidades que surgem e às possibilidades que você mesmo pode criar, não deposite seu sucesso nas mãos de ninguém, trabalhe por ele.

Vivemos num mundo repleto de informações a respeito de tudo, um mundo em que desde que acordamos até deitarmos somos bombardeados por informações disponíveis em todas as muitas tecnologias que nos cercam. E como fazer para que sejamos percebidos nesse cenário caótico?

Construímos este tópico com o objetivo de alertar e salientar os processos que constituem estratégias para o seu sucesso profissional. Para tanto, vamos trabalhar com o planejamento estratégico da sua carreira.

2 PLANEJAR ESTRATEGICAMENTE A CARREIRA

Primeiramente, é preciso saber aonde quer chegar, conhecer o mercado em que se está inserido e quem participa dele (empregadores, concorrentes, empreendedores etc.). Além disso, precisa saber também o que esses atores esperam de um profissional. O planejamento estratégico da carreira passa, fundamentalmente, por esse entendimento a respeito do campo em que o sujeito buscará inserção.

Xavier (2006) afirma que as estratégias são alternativas para se atingir objetivos. Nesse sentido, os sujeitos devem formular missões, ou seja, assim como as empresas apresentam missões, perspectiva que apresenta sua razão de existir, os sujeitos devem também exercitar essa dimensão. Estamos falando, portanto,

daquele objetivo maior que orientará as demais escolhas da vida profissional. Esse objetivo é fundamental para a estruturação de toda a vida dos sujeitos.

Essas missões se ligam a determinados objetivos, que podem ser entendidos como realizações mais concretas e definidas, ou seja, alvos orientadores que balizarão as ações dos sujeitos. Esses objetivos se tornarão uma referência concreta para o direcionamento de esforços e recursos durante as vidas dos sujeitos. Xavier (2006) salienta que não é conveniente traçar muitos objetivos, já que o foco é fundamental. Alvos prioritários para se canalizar esforços e recursos para a realização. Além do mais, os objetivos devem contar com uma dose de motivação, para que o sujeito tenha, verdadeiramente, intenção em alcançá-lo. Por fim, devem ser concretos, mensuráveis e correntes entre si.

Definidos esses objetivos, as estratégias para a carreira devem figurar, segundo Xavier (2006), no entendimento das competências a serem desenvolvidas. Nos recursos a serem agregados para se atingir esses objetivos. No mapeamento daquilo que não tem sido realizado para atingi-los. Na busca por parcerias e pelos locais de atuação. A partir dessas temáticas, os sujeitos se habilitarão a compreender como poderão planejar suas carreiras para alcançar sucesso profissional.

Nenhum vento sopra a favor de quem não sabe onde ir. (Sêneca)

Essa reflexão deve ser feita de maneira sistemática, traçando os objetivos para que se possa retornar a eles frequentemente e de maneira que sempre se relembré onde se quer chegar. Para isso, é necessária a criação de um método para listar esses objetivos pessoais, profissionais, maiores, de curto prazo etc. Os objetivos maiores, de acordo com Bender (2009), são os estratégicos e norteiam os demais – são mais abrangentes e de mais longo prazo. Depois listam-se os outros objetivos, bem como os prazos para atingi-los, com isso se consegue estabelecer as urgências e se compromete com os prazos que estabelecer.

Bender (2009) avança nesse tema e sugere que essa reflexão deve migrar para o mercado em geral e no segmento em específico e, no caso de já estar atuando em uma empresa, quais as chances de crescer dentro dela, e caso não tenha essa condição, aonde poderia começar a ter. Refletir sobre tudo isso para ir delineando o futuro, estabelecendo metas e objetivos reais que sejam desafiadores e passíveis de realização. Com isso, o que se quer mostrar é que **o mais importante para uma carreira é parar de reagir automaticamente sobre ela e passar a pensar estrategicamente sobre sua vida profissional**. Para isso, é necessário descobrir o que incomoda e impede o avanço na carreira, bem como os desafios e oportunidades que podem estar postos na trajetória profissional. Por outro lado, pensando-se estrategicamente, é preciso avaliar as forças e fraquezas buscando-se perceber como está sendo percebido pela rede de relações dentro de uma postura crítica sobre as ações e movimentos cotidianos.

2.1 PARA ALÉM DO PLANEJAMENTO; COMO SE DIFERENCIAR NO MERCADO DE TRABALHO

O que vai fazer a diferença? Bender (2009) afirma que há alguns anos, quem possuía um diploma tinha um diferencial, depois era ter uma pós-graduação e uma língua estrangeira, em seguida os MBAs. Porém, hoje em dia há inúmeros profissionais que possuem esses requisitos e, com isso, os diferenciais ficaram mínimos, imperceptíveis. O autor continua afirmando que uma gestão eficaz de suas diferenciações fará toda a diferença. Por isso, planejar estratégicamente essa diferenciação é o ponto-chave para uma carreira de sucesso.

a) Diferenciações importantes

Ries e Ries (2000) afirmam que devemos ter uma palavra qualificadora, ou seja, aquele termo que proporciona uma caracterização de nossa imagem profissional. Começar pensando em como gostaria que os outros te percebessem e, ainda, como seria a pessoa que você gostaria de ter em sua equipe em uma palavra apenas é um bom exercício. Em paralelo a isso, é necessário traçar os objetivos que garantirão a constituição das diferenciações que o caracterizarão no mercado de trabalho.

b) Atitudes profissionais

As atitudes profissionais se tornam diferenciais à medida que os sujeitos comprehendem aquilo que as empresas necessitam e que o mercado de trabalho requer deles. Como demonstramos nos tópicos anteriores, as competências e habilidades se alteram com o passar dos anos e configuraram novas necessidades organizacionais. Nesse contexto, as atitudes profissionais se configuraram como uma forma de diferenciação, já que são garantidoras de ações específicas por parte dos sujeitos.

A ideia central é de que os profissionais que se destacam apresentam atitudes que garantem com que eles estejam à frente dos demais. Com isso, esses profissionais conseguem atuar fora das zonas de conforto e se colocam em posições de destaque. Os profissionais de sucesso estão sempre à frente, investindo tempo, energia, aprendizado para colher a longo prazo, percebem os problemas como oportunidades de se destacarem e consolidarem suas competências. Com isso, sempre se preparam para os desafios que podem surgir, buscando se superar.

c) Conhecimento

Outro aspecto relevante para a diferenciação profissional é constituído pelos conhecimentos. É importante que os sujeitos se aprofundem nas áreas em que atuam. É fundamental que haja uma constante busca por aprofundar os conhecimentos associados ao que faz para conseguir, primeiramente, realizá-lo da melhor maneira possível, mas também, poder se destacar na atuação cotidiana,

despertando o interesse dos supervisores e/ou concorrentes, ampliando com isso as possibilidades de atuação no mercado.

Bender (2009, p. 124) sugere como estratégia na busca de conhecimento e valorização pessoal três questões importantes de se fazer antes de se tomar uma posição:

- "1) O que isso pode representar para agregar valor à minha marca pessoal hoje?
- 2) O que isso pode representar para a minha marca pessoal daqui a alguns meses?
- 3) O que isso pode representar para a minha marca pessoal daqui a alguns anos?".

Ao fazer essas perguntas, afirma o autor, é possível se tornar mais seletivo com o conhecimento adquirido e com os movimentos estratégicos estabelecidos, começa-se a destacar o que é relevante para a carreira, hierarquizando as prioridades, sem perder oportunidades.

Com isso, começa a avaliar que existem várias oportunidades que deixamos muitas vezes passar por não perceber a importância que elas podem ter no avanço da carreira. Por exemplo, aquele convite para fazer uma palestra na universidade em que se estudou para motivar os novos alunos pode se apresentar como uma perda de tempo numa agenda sempre tão corrida, como normalmente são as agendas das pessoas hoje em dia. Porém, num futuro, a experiência de ter falado para um público, mesmo que pequeno como uma sala de aula, pode ser um diferencial na ascensão dentro da empresa para um cargo com mais interação com outros públicos que não apenas o interno. Ou também pode ser a chance para um convite para começar a dar aulas naquela universidade, abrindo uma nova frente de trabalho. Por isso, é fundamental avaliar cada ação que se vai tomar a partir dos objetivos e metas estabelecidos.

Retomando o tema do conhecimento, é importante focar nessa procura cotidiana de aperfeiçoamento e aprimoramento do conhecimento, pois aí pode estar a diferença entre profissionais do mercado. Se há esse aprofundamento, com certeza haverá uma grande chance de essa pessoa se tornar referência naquele tema dentro da empresa ou até mesmo fora dela. Com isso, podem surgir diversos convites que poderão se constituir, efetivamente, em oportunidades.

Sun Tzu, um famoso general chinês, disse uma frase que ficou celebrizada quando o assunto é crescimento pessoal: "Se conheces os demais e te conheces a ti mesmo, nem em cem batalhas correrás perigo; se não conheces os demais, porém te conheces a ti mesmo, perderás uma batalha e ganharás outra; se não conheces aos demais nem te conheces a ti mesmo, correrás perigo em cada batalha".

d) Marca pessoal

Bender (2009) afirma que o estabelecimento de um planejamento estratégico de carreira está intimamente relacionado com aquilo que é denominado como "marca pessoal", ou seja, características distintivas que

podem garantir maior competitividade. Essa marca pessoal está relacionada, de início, com aquilo que **traz prazer** na sua realização, essas atividades prazerosas são pistas importantes para se conduzir a vida profissional e identificar aspectos que podem ser diferenciadores da sua ação. Outro aspecto é o de **como gosta de trabalhar**, ou seja, a reflexão sobre as formas como os sujeitos preferem se organizar para trabalhar. Sozinho? Em equipe? Com quais tipos de pessoas? Por metas? Com horário estruturado? Após essas questões, a última se relaciona com **o porquê trabalhar naquela área**. Questões financeiras? Estabilidade? Qualidade de vida? Crescimento profissional? Todos esses questionamentos permitem que os sujeitos constituam suas marcas pessoais, que os caracterizam e podem ser fontes diferenciadoras.

e) Aproveitamento das oportunidades

Ballback e Slater (2000, p. 57) afirmam que é importante aproveitar o que chamam de “estar no lugar certo, no momento certo”, ou seja, aproveitar as oportunidades ao alcance, ao dedicar energia às atividades certas. Os autores afirmam que as pessoas estão tão concentradas nos seus trabalhos e problemas cotidianos que não conseguem enxergar além disso. Nesse sentido, para se diferenciar, o profissional deve concentrar seus esforços na busca de objetivo.

f) Marketing pessoal

A diferenciação dos sujeitos nas empresas está ligada aos processos de *marketing* pessoal. Para tanto, é possível realizar um roteiro de *marketing* pessoal, que auxilia na apresentação para um grupo de contatos, a fim de responder perguntas durante uma entrevista de seleção ou mesmo para descrever habilidades em uma situação social. O roteiro mostrará as qualificações e adequação para a carreira ou cargo escolhido e ilustrará a equivalência entre o que é exigido para o trabalho e o que se quer, bem como as habilidades, experiências e qualidades.

Para isso, é necessário elaborar previamente, bem como praticar para dar naturalidade a ele. O roteiro irá informar às pessoas:

- Onde se encontra atualmente; as experiências anteriores; e o que o torna especial e bem-sucedido no cargo atual.
- Para onde se dirige, ou seja, a meta profissional tanto específica ou geral.
- As habilidades e qualidades que terá consigo.

Os executivos bem-sucedidos afirmam que a chance de falar sobre si mesmos, de se apresentar, antes mesmo das entrevistas de seleção, podem possibilitar algumas oportunidades profissionais. E isso obriga a revisão das habilidades, experiências e conhecimentos anteriores para relacioná-las com a opção profissional que se tem em mente.

g) Promoção interna à empresa

Um outro aspecto que precisa ser considerado, de acordo com Ballback e Slater (2000), é a promoção pessoal dentro da própria empresa em que trabalha. É possível que se esteja satisfeito com a empresa, porém a ideia de permanecer sempre no mesmo cargo, desempenhando as mesmas atividades, pode ser desmotivante. Essa promoção pode ser tanto a mais óbvia, para um cargo superior, mas também pode ser dentro do cargo que se ocupa, promoção lateral ou ainda para uma nova oportunidade, que pode ser um cargo inferior, mas que permita descobrir novos rumos para a vida profissional.

Começando pelos movimentos laterais. Eles são uma boa opção, porque contemplam tanto o funcionário quanto a empresa. Para o funcionário é uma oportunidade de obter nova carreira, novos desafios e novas habilidades sem se arriscar a deixar a empresa que já é conhecida. A empresa, por sua vez, fica com um funcionário revitalizado que já está inserido na cultura da empresa. Muitas vezes, apesar dos processos seletivos, as pessoas acabam descobrindo que não têm vocação ou real interesse naquilo que fazem. Com isso, o movimento lateral permite, por meio de uma avaliação profissional, reavaliar essa condição.

As empresas podem promover os movimentos laterais por meio da divulgação dos cargos em aberto. Assim, todos os funcionários ficam sabendo da vacância e podem se candidatar ao cargo. Com isso, o funcionário tem a chance de aparecer e participar do processo seletivo. Nesses processos, os sujeitos podem montar e/ou atualizar os seus currículos, atentarem-se nas técnicas de participação de entrevistas e montarem um roteiro de *marketing* pessoal. Trata-se de uma oportunidade de conhecer um outro cargo/departamento, com a possibilidade de ficar em evidência mesmo sem ser selecionado de imediato.

Em relação à ascensão profissional dentro da própria empresa. Como as empresas estão ficando cada vez mais enxutas, o primeiro movimento é no sentido de se certificar de que é isso mesmo que se deseja, se não é apenas uma vontade superficial, pois sempre fomos instruídos a tentar ascender profissionalmente ao invés de buscarmos outras alternativas. Há um custo implícito nessa decisão, no mínimo de tempo e energia. Ballback e Slater (2000, p. 99) propõem um teste para verificar se há essa disposição em trabalhar pela ascensão profissional.

Será que eu nasci para a ascensão profissional?

Verifique se você concorda ou não com as seguintes afirmações:

1) Minha vida pessoal exige pouco do meu tempo.

() Concordo () Discordo

2) Estou disposto a trabalhar mais de 40 horas semanais.

() Concordo () Discordo

- 3) Quero trabalhar em outras funções além daquelas pertinentes à descrição das tarefas do meu cargo.
 Concordo Discordo
- 4) Gosto de assumir novas tarefas e novas responsabilidades.
 Concordo Discordo
- 5) Não me importo de colaborar em comissões e na distribuição de tarefas, nem de participar de reuniões.
 Concordo Discordo
- 6) Não me importo em assumir a responsabilidade pelo trabalho que deveria ser feito por outras pessoas.
 Concordo Discordo
- 7) Estou pronto para assumir a responsabilidade por melhores resultados.
 Concordo Discordo
- 8) Sou propenso a enxergar e pensar em termos de visão geral.
 Concordo Discordo
- 9) Estou pronto para uma maior interação com os clientes e/ou com o alto escalão.
 Concordo Discordo
- 10) Sinto-me à vontade em novas situações e sou receptivo às mudanças.
 Concordo Discordo
- 11) Gosto de trabalhar sem supervisão direta.
 Concordo Discordo
- 12) Consigo gerenciar meu próprio tempo e meus cronogramas.
 Concordo Discordo
- 13) Compreendo que posso ser visto de forma diferente pelos meus colegas e semelhantes.
 Concordo Discordo
- 14) Estou sempre procurando novas oportunidades de instrução e treinamento, desenvolvidas durante o horário de trabalho ou nas horas livres.
 Concordo Discordo
- 15) Estou disposto a levar contribuições para minha área de atuação por meio de organizações profissionais.
 Concordo Discordo

RESULTADO

Conte quantas vezes assinalou **Concordo**

11 – 15: É bem provável que você esteja preparado para ser promovido e/ou já esteja tentando consegui-lo.

6 – 10: Revise suas razões para querer ascender profissionalmente. Pode ser que você decida implementar de forma mais lenta as sugestões, escolher um movimento lateral ou se preparar para escalar a pirâmide mais tarde.

0 – 5: Você ainda não está preparado. Não tente a ascensão profissional até que se sinta à vontade com as realidades envolvidas e possa contornar as armadilhas.

Há aqueles que optam pelo movimento de descer na pirâmide hierárquica, atualmente chamado de realinhamento. Realinhamento porque define mais precisamente os movimentos que se alinharão com os desejos, habilidades e aptidões e que será sempre positiva se for uma decisão realmente pessoal e com boas razões para tomá-la. Alguns optam por isso para terem mais tempo para se dedicar às atividades pessoais ou atividades autônomas, pois não teriam essa condição se ocupassem cargos mais elevados.

É ainda possível enriquecer o trabalho, que significa modificar o trabalho atual de modo que se expanda o âmbito, a visibilidade, a autonomia, os desafios, o encanto e os desafios ou potencial de aprendizado que o trabalho atual oferece. Não é o mesmo sentido de ampliação de trabalho. Aqui o funcionário é o protagonista, é quem decide porque quer fazer, é quem toma a iniciativa de modificá-lo tanto em qualidade quanto em quantidade de atribuições. A ampliação é algo que outra pessoa decidiu a respeito do que o funcionário faz. Por exemplo, se o funcionário executa a tarefa X, Y, Z, o chefe determina que agora irá executar também a A, B, C. O enriquecimento do trabalho, por outro lado, permite que o funcionário transforme o emprego em algo mais agradável, mais desafiador ou mais significativo. É possível traçar algumas estratégias para atuar no enriquecimento do trabalho.

- Uma delas é aperfeiçoar o desempenho atual, identificando uma área vulnerável e reduzindo, ou até mesmo eliminando, qualquer vulnerabilidade que exista na execução da atividade. Por exemplo, se não domina uma tecnologia, deve-se concentrar esforços mesmo nas horas livres para suprir essa lacuna.
- Pode também assumir uma tarefa que seja agradável se apoiando em alguma habilidade. Por exemplo, ensinar ao restante da equipe o que se aprendeu com relação àquela tecnologia que não dominava.
- Assumir uma tarefa ou um projeto que permita aprender ou treinar uma habilidade latente, ou seja, que ainda não foi descoberta ou devidamente aproveitada. Por exemplo, fazer um curso de oratória que a empresa esteja oferecendo para melhorar ou criar a experiência de falar em público.

- Criar maior reconhecimento ou credibilidade dentro da empresa ao assumir determinado projeto. Por exemplo, se a empresa decide aderir a alguma campanha de saúde (Outubro Rosa, Novembro Azul etc.), assumir a comissão que atuará entre a empresa e os órgãos de saúde.
- Solicitar uma oportunidade de assumir toda a responsabilidade numa atividade que no momento só possua parte da responsabilidade.

Essas ações podem ter sido tomadas anteriormente sem saber que faziam parte do enriquecimento do trabalho. O que se propõe é que se esteja consciente dos esforços que são feitos no sentido de enriquecer e qualificar o trabalho. Isso, com certeza, tomará bastante tempo, porém permitirá que se esteja preparado para uma promoção, que se tenha visibilidade, que se torne o emprego mais interessante ou que se consiga novas habilidades que irão ajudar internamente, mas também na busca de um novo emprego.

De modo geral, é fundamental realizar frequentes autoavaliações para a definição dos tipos de carreiras em que se está interessado, ou seja, quais as aspirações, necessidades, aonde se quer chegar. Toda essa preparação deve passar por uma reflexão a respeito das atividades envolvidas e os sentimentos pessoais sobre isso. Pessoas próximas podem auxiliar tentando traçar um paralelo entre as características pessoais e do trabalho, para que se tenha mais informações sobre o caminho que está sendo seguido.

3 PASSOS PARA O SUCESSO PROFISSIONAL

De início, é fundamental que ressaltamos que o sucesso profissional é uma perspectiva com forte apelo pessoal. Logo, o sucesso profissional não apresenta o mesmo significado para todas as pessoas. Cada sujeito tem um entendimento acerca daquilo que concebe como sucesso profissional. A aquisição de bens materiais é, muitas vezes, sinônimo de sucesso profissional, no entanto é bastante comum encontrar histórias pessoais caracterizadas pelas escolhas pessoais relacionadas à satisfação pessoal, por exemplo. No entanto, acreditamos que existam algumas perspectivas e dimensões que são comuns àquilo que se entende como sucesso profissional.

Xavier (2006) destaca que deva haver sintonia entre o mundo em que se vive. No entanto, o cenário é de rápidas transformações, como destacamos nos tópicos anteriores. Essas mudanças estão relacionadas, sobretudo, com a globalização enquanto possibilidade de maior trânsito internacional de produtos, serviços, recursos e conhecimentos; *trade-off*, enquanto deslocamento das forças produtivas, ou seja, as indústrias crescem, mas tendem a empregar cada vez menos pessoas; reposicionamentos de produtos e serviços, enquanto estratégias de sobrevivência organizacional; concentração de negócios, como forma de crescimento e garantia de poder econômico; níveis de exigências crescentes; e margens e preços em queda.

Xavier (2006) afirma que um profissional preparado para enfrentar esses desafios é aquele que apresenta: competência, equilíbrio emocional, trabalho e integridade. A competência está relacionada com o conhecimento daquilo que se faz, manutenção de constante atualização, bom senso, criatividade e formulação de estratégias adequadas. Já o equilíbrio emocional é uma perspectiva baseada na tranquilidade interior, predomínio de emoções e atitudes positivas e nível de motivação e entusiasmo adequados. O trabalho é constituído por dedicação, empenho, proatividade e disciplina. Por fim, a integridade é uma dimensão constituída pelo caráter, honestidade, credibilidade e comportamento ético.

Portanto, para ser um profissional de sucesso você deve estar atento e refletir sobre o ambiente em que está inserido. Esse entendimento garante a visão sobre as diferentes mudanças que ocorrem nos mercados de trabalhos, resultando em reconfigurações sobre habilidades e competências necessárias. Assim, para se ter sucesso profissional, você deve realizar, constantemente, o planejamento estratégico da sua carreira e, além da sua perspectiva pessoal de sucesso profissional, você deve entender sobre as dimensões da competência, equilíbrio emocional, trabalho e integridade.



Assista ao vídeo sobre o sucesso profissional e veja como tudo isso que você estudou até aqui pode ser aplicado.

"Como obter sucesso profissional e fazer carreira" - Roberto Madruga

Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=aMZYd07WaYQ>>. Acesso em: 14 nov. 2017.

LEITURA COMPLEMENTAR

Uma estratégia para vencer na carreira

Não importa sua formação acadêmica, nem mesmo a experiência profissional. Você pode chegar longe na carreira se prestar atenção nas atitudes dos profissionais de sucesso.

Por Renato Grinberg, publicado em 17 set. 2012

São Paulo – Muito antes de ser executivo e de chegar a ser presidente de empresas, eu era músico, mas estava insatisfeito com minha carreira. Havia optado pela música instrumental e, mesmo tendo alcançado certo reconhecimento, com CDs gravados e turnês realizadas, enfrentava muita dificuldade, pois a música instrumental nunca foi muito valorizada. Como a maioria dos jovens artistas, meu sonho era ser famoso. No entanto, conforme o tempo foi passando, percebi que isso não aconteceria.

Então, deparei com o dilema: me contentaria com a vida de músico sem fama ou mudaria de carreira. Pensando nessa questão, descobri que o que realmente me movia era o objetivo de realizar algo grande, e quando não vi mais essa possibilidade com a música, ficou claro que deveria mudar. Foi quando decidi que perseguiria o objetivo de ser um executivo de sucesso.

A partir daí, embarquei em uma árdua jornada de transformação, o que me levou aos Estados Unidos, onde cursei um MBA na *University of Southern California*, e assim trabalhei em algumas das maiores corporações do mundo, como a Sony Pictures e a Warner Bros.

“Há sete características comuns a todo profissional de sucesso que conheci. Esse conjunto constitui o olho de tigre”.

De volta ao Brasil, continuei galgando os degraus do mundo corporativo e cheguei à presidência da operação brasileira da *trabalhando.com*, uma multinacional do segmento de recrutamento e seleção. Dirigindo essa empresa desde 2008, tive o privilégio de conhecer muitos executivos e profissionais que estavam em busca de novas oportunidades de trabalho, o que me deu acesso a uma infinidade de histórias muito interessantes.

Analizando minha trajetória, os anos nos Estados Unidos e os inúmeros executivos que tive a oportunidade de conhecer, passei a refletir mais profundamente sobre a seguinte questão: o que faz um profissional se destacar dos demais, independentemente da formação acadêmica ou mesmo da experiência? A busca da resposta se tornou quase obsessiva para mim.

Frequentemente, quando orientava profissionais ou executivos com dificuldades na carreira, vinha à mente uma cena de um dos filmes do personagem Rocky Balboa, o incrível boxeador vivido por Sylvester Stallone a partir dos anos 1970. Na cena em questão, em que o protagonista estava prestes a perder uma luta, seu treinador se aproximava dele e falava: “olho de tigre! Lembre-se do olho de tigre!”. Era a senha para a grande virada.

Desde então, passei a estudar e a associar a ideia do olho de tigre às lutas da vida profissional. Cheguei à conclusão de que esse é o critério realmente levado em conta para detectar aquelas pessoas que são forjadas para o sucesso. Entretanto, o olho de tigre não é algo que surge casualmente ou que é espontâneo sempre.

É algo que se cultiva ao longo da vida e que se aprende a manejar, mas que depende, antes de tudo, de tomar a decisão de ser um vencedor. Fui mais fundo em minha pesquisa e identifiquei sete características comuns a todos esses profissionais, e o conjunto dessas características é o que verdadeiramente constitui o olho de tigre.

Confira:

- 1 **Ter consciência de suas fortalezas e de suas fraquezas**, ou seja, desenvolver apurado autoconhecimento. A percepção que temos de nós mesmos pode ser distorcida, por isso, é necessário frieza e fazer uma autoanálise rigorosa e realmente honesta sobre nossas competências.
- 2 **Ter dedicação extrema**, incansável e eficiente. Muita gente se engana contando a dedicação apenas por horas, e não por eficiência. O tempo investido em um projeto deve ser maximizado para obter resultados, independentemente da quantidade de horas gastas.
- 3 **Ser criativo** para transpor os obstáculos que aparecem pelo caminho. O que distingue o profissional criativo dos outros é sua atitude em relação aos problemas. O criativo direciona sua energia para a solução. Não fica paralisado, lamentando o problema.
- 4 **Ter foco** ao definir os objetivos e não confundi-los com sonhos, pois objetivos devem ser coerentes com suas habilidades e limitações. Ao contrário dos sonhos, objetivos são tangíveis, pertencem à realidade e têm características muito claras: são específicos, são mensuráveis, são planejados, são flexíveis e têm prazo para serem atingidos.
- 5 Ter a capacidade de **identificar oportunidades menores** e não deixar as grandes chances passarem por medo de fracassar. Para saber se uma situação pode impulsionar sua carreira ou seus negócios, verifique se a situação leva você para mais perto de seu objetivo.

- 6 **Desenvolver e manter uma rede de contatos.** Se você quiser ficar bem no mundo corporativo, precisará estar rodeado de aliados. Conhecer pessoas-chave é a meta final, o alvo do *networking*.
- 7 **Saber se posicionar.** A maneira como você se apresenta e se posiciona vai comunicar se você é um vencedor ou um perdedor. Assim como um produto, um profissional precisa ter um posicionamento claro e alinhado com suas fortalezas. Quem tenta ser tudo demonstra um posicionamento confuso.

FONTE: Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/uma-estrategia-para-vencer-na-carreira/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

RESUMO DO TÓPICO 4

Neste tópico, você aprendeu que:

- A necessidade e a importância do planejamento estratégico de carreira, enquanto perspectiva fundamental para o sucesso profissional, são primordiais.
- As diferenciações e os seus aspectos enquanto fatores fundamentais para que os funcionários apresentem algo a mais para as organizações. Esses aspectos diferenciadores estão ligados aos seguintes fatores: diferenciações importantes; atitudes profissionais; conhecimento; marca pessoal; aproveitamento das oportunidades; *marketing* pessoal; e promoção interna à empresa.
- Por fim, apresentamos os passos para o sucesso profissional, salientamos a respeito da perspectiva pessoal enquanto definidora daquilo que é sucesso profissional. Posteriormente, apresentamos as noções de competência, equilíbrio emocional, trabalho e integridade como fundamentais para a sintonia dos indivíduos com o mundo em que se vive.



- 1 A partir do que você aprendeu, faça uma reflexão a respeito de seu trabalho. Veja o que está fazendo atualmente, onde você está na hierarquia da empresa, como tem realizado suas atividades. Agora, trace um novo quadro a seu respeito por meio do planejamento estratégico da sua carreira: o que quer fazer nos próximos tempos, onde quer chegar na hierarquia da empresa ou se prefere fazer um movimento lateral, quais são as oportunidades que estão aparentes nesse momento e que você poderia aproveitar, quais são seus diferenciadores, enfim, use o material deste tópico para estabelecer o seu futuro para os próximos tempos.

De posse desse material, você conseguirá estabelecer um novo caminho, muito mais bem estruturado para sua carreira. Aproveite!!

- 2 Planejar a carreira é fundamental e para isso o planejamento estratégico pode ser um grande aliado. Ao traçar o planejamento estratégico da carreira, é importante seguir alguns passos:

- I- Definir a missão, ou seja, o objetivo maior que orientará as escolhas profissionais.
- II- Conhecimento do mercado de trabalho.
- III- Elaborar estratégias para atingir esses objetivos.
- IV- Definir os objetivos, ou seja, as realizações mais concretas, as balizas para as ações.
- V- Traçar as competências necessárias a serem desenvolvidas para atingir os objetivos.

Assinale a alternativa que apresenta a sequência CORRETA do processo de elaboração do planejamento estratégico pessoal:

- a) () IV – II – III – I – V
- b) () II – IV – III – V – I
- c) () II – I – IV – V – III
- d) () I – II – III – IV – V

3 Na Leitura Complementar, Uma estratégia para vencer na carreira, o autor elenca algumas características que podem fazer o profissional se destacar dos demais, independentemente da formação e experiências. Com relação a essas características que ele chama de “olho do tigre”, assinale a alternativa INCORRETA:

- a) () Ter dedicação extrema, incansável e eficiente.
- b) () Ser criativo para vencer os obstáculos que aparecem.
- c) () Não se preocupar com oportunidades menores que podem tirar do foco.
- d) () A maneira com que você se apresenta e posiciona pode fazer a diferença.
- e) () A manutenção da rede de contatos é importante para se tornar conhecido.

REFERÊNCIAS

ABNT. ISO 9000. Disponível em: <<http://www.standardconsultoria.com/f/files/814048ce04d8cdfe2b1ba9438be31009791895463.pdf>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,4% no trimestre encerrado em setembro. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/17507-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-4-no-trimestre-encerrado-em-setembro.html>>. Acesso em: 21 nov. 2017.

ALVES, L. Educação a distância: conceitos e história no Brasil e no mundo. **Revista Brasileira de Aprendizagem Aberta e a Distância**, v. 10, p. 83-92, 2011.

ALVES, R. **Entre a ciência e a sapiência**: o dilema da educação. 23. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2015.

BALLBACK, J.; SLATER, J. **Marketing pessoal**: como orientar sua carreira para o sucesso. São Paulo: Futura, 2000.

BARCELLOS, R. PEDROSO, M. C. J. M. **Desenvolvimento pessoal e interpessoal**. Curitiba: IFP, 2012.

BARRASS, R. **Os cientistas precisam escrever**: guia de redação para cientistas, engenheiros e estudantes. São Paulo: T. A. Queiroz: EDUSP, 1979.

BEHAR, P. A. SILVA, K. K. A. da. Mapeamento de competências: um foco no aluno da educação a distância. **RENOTE**, v. 10, n. 3, 2012.

BELLONI, M. L. Ensaio sobre a educação a distância no Brasil. **Educação & sociedade**, v. 23, n. 78, p. 117-142, 2002.

BENDER, A. **Personal branding**: construindo sua marca pessoal. São Paulo: Integrare Editora, 2009.

BÔAS, B. V. Brasil soma 13,5 milhões de desempregados, aponta IBGE. **Valor Econômico**. São Paulo, 28 julho 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/5058060/brasil-soma-135-milhoes-de-desempregados-aponta-ibge>>. Acesso em: 13 out. 2017.

BOTOMÉ, S. P. **Pesquisa alienada, ensino alienante**: o equívoco da extensão universitária. São Paulo: Vozes, 1996.

BRASIL. Decreto nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005. Regulamenta o artigo 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 20 dez. 2005.

_____. **Decreto nº 5.773, de 9 de maio de 2006.** Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 10 maio 2006.

_____. **Decreto nº 6.303 de 12 de dezembro de 2007.** Altera dispositivos dos Decretos nº 5.622, de 19 de dezembro de 2005, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 5.773, de 9 de maio de 2006, que dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 13 dez. 2007.

_____. **Decreto nº 9.057, de 25 de maio de 2017.** Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 maio 2017.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário oficial da União. Brasília, DF, 23 dez.1996.

_____. Ministério da Educação – MEC. 2016. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pet/pet>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

_____. **Portaria nº 10, de 02 de julho de 2009.** Fixa critérios para dispensa de avaliação in loco e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 03 de jul. 2009.

_____. **Projeto Lei nº 4.592/90.** Dispõe sobre a Universidade Aberta do Brasil e dá outras providências. Câmara dos Deputados do Poder Executivo. Brasília, DF, 16 fev. 1990.

_____. **Constituição Federal de 1988.** Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituição.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

CARVALHO, P. C. de. **Empregabilidade.** Campinas: Alínea, 2009.

CARVALHO, T. K. P. de; BRITO, N. C. S.; TELES, L. W. R. A escolha pela profissão docente: quem são os alunos das licenciaturas? Faculdade de Educação Tecnológica do Estado do Rio de Janeiro – FAETERJ-Rio-FAETEC/SECT-RJ. **Democratizar**, v. IX, n. 2, jul./dez. 2016.

CHIAVENATO, I. **A corrida para o emprego**: um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego. São Paulo: Makron Books, 1997.

CORSEUIL, C. H. (Org). **Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros**. Rio de Janeiro: Ipea, 2014.

DENNETT, D. **Consciousness explained**. Nova York: Little, Brown & Company, 1991.

DIAS, R. A. LEITE, L. S. **Educação a distância**: da legislação ao pedagógico. Petrópolis: Vozes, 2010.

DINIZ, S. S. M. **Etiqueta empresarial**: como se portar no ambiente de trabalho. Universidade Metodista de São Paulo. Disponível em: <<http://portal.metodista.br/centraldeestagios/alunos/dicas-1/etiqueta-empresarial-como-se-portar-no-ambiente-de-trabalho>>. Acesso em: 25 out. 2017.

DURHAM, E. R.; SCHWARTZMAN, S. **Situação e perspectivas do ensino superior no Brasil**: os resultados de um seminário. Núcleo de Pesquisas sobre Ensino Superior da Universidade de São Paulo, 1989. Disponível em: <<http://nupps.usp.br/downloads/docs/dt8903.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2017.

EBERT, L. A.; CAMPREGHER, J. **Curso livre de metodologia da pesquisa**. Indaiá: UNIASSELVI, 2017.

ELIASQUEVICI, M. K. JUNIOR, A. C. P. O papel da incerteza no planejamento de sistemas de educação a distância. **Educação e Pesquisa**, v. 34, n. 2, p. 209-325, 2008.

FAGUNDES, J. **Universidade e compromisso social**: extensão, limites e perspectivas. (Tese de Doutorado) Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 1985.

FERREIRA, A. S.; FIGUEIREDO, M. A. Perfil do aluno da educação a distância no curso de didática do ensino superior. In: **Congresso Internacional De Educação A Distância**. 2011.

FIUZA, P. J. **Adesão e permanência discente na educação a distância**: investigação de motivos e análise de preditores sociodemográficos, motivacionais e de personalidade para o desempenho na modalidade. Março de 2012. 145 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul. 2012.

FLEURY, M. T. L.: FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de administração contemporânea**, v. 5, n. SPE, p. 183-196, 2001.

FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

FRANCO, S. **Criando o próprio futuro**: mercado de trabalho na era da competitividade total. São Paulo: Ática, 1997.

FREIRE, P. **Extensão ou comunicação**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1971.

GASPARINI, C. Na hora de fazer o currículo, (quase) todo mundo comete este erro. **VOCÊ S.A.** São Paulo, 10 outubro 17. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/na-hora-de-fazer-o-curriculo-quase-todo-mundo-comete-este-erro/>>. Acesso em: 20 out. 2017.

_____. O modelo de currículo ideal para quem tem pouca experiência. **EXAME**, São Paulo, 22 março 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/o-modelo-de-curriculo-ideal-para-quem-tem-pouca-experiencia/>>. Acesso em: 13 out. 2017.

GLEISER, M. **Cartas a um jovem cientista**: o universo, a vida e outras paixões. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

GRINBERG, Renato. Uma estratégia para vencer na carreira. **Você S.A.** São Paulo, 17 setembro 2012. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/uma-estrategia-para-vencer-na-carreira/>>. Acesso em: 18 out. 2017.

GUIA DO ALUNO ON-LINE. 2008. Disponível em: <http://www.moodlemais.com.br/file.php/1/Biblioteca/Guia_do_Aluno_de_EAD.pdf>. Acesso em: 22 out. 2017.

GUIA DO ESTUDANTE. Cinco características para ser bem-sucedido em um curso de EaD. 2007. Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/universidades/cinco-caracteristicas-fundamentais-para-voce-ser-bem-sucedido-em-um-curso-de-ead/>>. Acesso em: 22 out. 2017.

JUNG, C. G. **O homem e seus símbolos**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2008.

KEEGAN, D. **Foundations of distance education**. Third Edition, New York: Psychology Press, 1996.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas S.A., 1991.

LASTRES, H. M. M.; CASSIOLATO, J. E. Novas políticas na era do conhecimento: o foco em arranjos produtivos e inovativos locais. **Parcerias estratégicas**, v. 8, n. 17, p. 05-30, 2010.

LAURINDO, M. **Marketing pessoal e o novo conhecimento profissional**. São Paulo: ILC International Leader Center, 2000.

LITTO, F. M. FORMIGA, M. (Ed.). **Educação a distância**: o estado da arte. 2. ed. São Paulo: Pearson, 2012.

MACHADO, L. A. **Como enfrentar os desafios da carreira profissional**. São Paulo: Editora Trevisan, 2013.

MADRUGA, R. **Como obter sucesso profissional e fazer carreira**. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=aMZYd07WaYQ>>. Acesso em: 12 out. 2017.

MAES, J. Por que profissionais estão trocando grandes companhias por jovens empresas. **Gazeta do Povo**, Curitiba, 27 outubro17. Disponível em: <<http://www.gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/por-que-profissionais-estao-trocando-grandes-companhias-por-jovens-empresas-7nvshcpjzxtsakb63xuxkttm>>. Acesso em: 1º nov. 2017.

MAIA, C.; MATTAR, J. **ABC da EaD**: educação a distância hoje. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

MAIA, V S. **A abordagem sociointeracionista na educação a distância**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/pedagogia/a-abordagem-socio-interacionista-na-educacao-a-distancia/59589>> Acesso em: 18 de nov. 2017.

MARQUES, J. R. **Como manter ética e a postura profissional em um ambiente de trabalho**. Blog José Roberto Marques. 27 abril 2016. Disponível em: <<http://www.jrmcoaching.com.br/blog/qual-postura-profissional-devemos-ter-para-seguir-etica-profissional-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 13 out. 2017.

_____. **Rotatividade**. Instituto Brasileiro de Coaching. 26 setembro 2016. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/causas-rotatividade-de-funcionarios/>>. Acesso em: 13 out. 2017.

MARTINS, A. C. P. Ensino Superior no Brasil: da descoberta aos dias atuais. **Acta Cirúrgica Brasileira**. v. 17, n. 3, p. 4-6. 2002.

MERELES, C. O que é a CLT. **Politize!**, Florianópolis, 16 março 2017. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/clt-o-que-e/>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **MEC atualiza regulamentação de EaD e amplia a oferta de cursos**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/busca-geral/212-noticias/educacao-superior-1690610854/50451-mec-atualiza-regulamentacao-de-ead-e-amplia-a-oferta-de-cursos>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

MITHEN, S. A. **Pré-história da mente**: uma busca das origens da arte, da religião e da ciência. São Paulo: Editora UNESP, 2002.

MONDINI, V. E. D.; SOUZA DOMINGUES, M. J. C. de. Entendendo a classificação das IES no Brasil. **V Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul**. Florianópolis: UFSC, 2005.

MOORE, M. KEARSLEY, G. **Educação a distância**. Uma visão integrada. Tradução por Roberto Galman. São Paulo: Thomson Learning, 2007.

MORAN, J. M. A educação a distância como opção estratégica. In. MORAN, J. M.; VALENTE, J. A. **Educação a distância: pontos e contrapontos**. 2011. Disponível em: <<http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/dist.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

MUSACCHIO, C. **O futuro da EAD**. 2015. Disponível em: <<https://www.baguete.com.br/colunas/claudio-de-musacchio/18/03/2015/o-futuro-do-ead>>. Acesso em: 22 out. 2017.

NASCIMENTO, L. Cenários do mundo do trabalho. In: SANTOS JR., Hugo. **Da graduação para o mercado de trabalho: caminhos para o sucesso**. Rio de Janeiro: SESES, 2014.

NOGUEIRA, M. D. P. A Extensão Universitária no Brasil: uma revisão conceitual. In: FARIA, D. S. de. **Construção Conceitual da Extensão Universitária na América Latina**. Brasília: UNB, 2001.

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Dispõe sobre assuntos internacionais de interesses do Brasil. 2016. Disponível em: <<http://www.sain.fazenda.gov.br/assuntos/politicas-institucionais-economico-financeiras-e-cooperacao-internacional/ocde>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

PATI, C. As 20 perguntas que mais aparecem nas entrevistas de emprego. **Você S.A.** São Paulo, 20 novembro 2012. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/as-20-perguntas-que-mais-aparecem-nas-entrevistas-de-emprego/>>. Acesso em: 13 out. 2017.

PAULA, M. F. A formação universitária no Brasil: concepções e influências. **Avaliação**. Campinas: Sorocaba, SP, v. 14, n. 1, p. 71-84, mar. 2009.

PELISSOLI, L.: LOYOLLA, W. Aprendizado móvel (M-Learning): dispositivos e cenários. In: **Actas do Congresso Internacional de Educação a Distância**, Brasil. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2004/por/htm/074-TC-C2.htm>>. Acesso em: 8 nov. 2004.

PINKER, S. **Learnability and cognition**. Cambridge, MA: MIT Press, 1989.

POPPER, K. R. **A lógica da pesquisa científica**. São Paulo: Editora Cultrix, 2001.

PORTAL ADMINISTRADORES. Veja 14 dicas de etiqueta empresarial. 8 março 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/veja-14-dicas-de-etiqueta-empresarial/73900/>>. Acesso em: 25 out. 2017.

PORTAL DE PESQUISAS TEMÁTICAS EDUCACIONAIS. **Ética.** Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/o_que_e/etica_conceito.htm>. Acesso em: 4 nov. 2017.

_____. **ISO 1400.** Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/o_que_e/iso_14000.htm>. Acesso em: 4 nov. 2017.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Etiqueta profissional - o que é?** 11 janeiro 2013. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/etiqueta-empresarial-o-que-e/26688>>. Acesso em: 28 out. 2017.

RIES, A. L.; RIES, L. **As 22 consagradas leis de marcas.** São Paulo: Makron, 2000.

ROSA, C. A. P. **História da ciência:** da Antiguidade ao Renascimento científico. 2. ed. Brasília: FUNAG, 2012.

ROSINI, A. M. **As novas tecnologias da informação e a educação a distância.** 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

SALDANHA, C. C.; ZAMPRONI, E. C. B.; BATISTA, M. L. A. **Estilos de Aprendizagem.** Semana Pedagógica, 2016. Disponível em: <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/sem_pedagogica/julho_2016/dee_anexo1.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2017.

SANTOS, W. C. M. Papel do professor e do aluno na educação a distância. **Caderno de Publicações Univag**, n. 4, 2016.

SCHNITMAN, I. M. O perfil do aluno virtual e as teorias de estilos de aprendizagem. **3º Simpósio Hipertexto e Tecnologias na Educação:** redes sociais e aprendizagem, v. 1, p. 1-10, 2010.

SILVA FERREIRA, A. da; FIGUEIREDO, M. A. **Perfil do aluno da educação a distância no curso de didática do ensino superior.** Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2011/cd/7.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2017.

SMITH, M. K. **Malcolm Knowles, informal adult education, self-direction and andragogy.** Infed: The Encyclopedia of Informal Education, 2002.

TAKAHASHI, A. R. W. **Competências, aprendizagem organizacional e gestão do conhecimento.** Curitiba: Intersaber, 2015.

TARRAFA, A. **Imagen pessoal versus postura profissional.** Instituto Superior Miguel Torga, 2010.

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Educação para todos**. Disponível em: <<http://www.unesco.org/new/pt/brasilia/education/education-2030/education-for-all/>>. Acesso em: 15 out. 2017.

VERGER, J. **Cultura, ensino e sociedade no Ocidente nos séculos XII e XIII**. Bauru: EDUSC, 2001.

VILELA, E. F. V. Economia do Conhecimento. **O Estado de S. Paulo**. São Paulo, 19 janeiro 2013. Disponível em: <<http://opiniao.estadao.com.br/noticias/geral,economia-do-conhecimento-imp-,986205>>. Acesso em: 7 nov. 2017.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The future of jobs**: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2016.

XAVIER, R. A. P. **Sua carreira**: planejamento e gestão. São Paulo: Financial Times - Prentice Hall, 2006.