

# CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: CONTEXTUALIZANDO E COMPREENDENDO AS NECESSIDADES SOCIAIS

VOLUME XV



Adilson Tadeu Basquerote

Ciências sociais aplicadas: contextualizando e compreendendo as necessidades sociais

15ª ed.

Piracanjuba-GO  
Editora Conhecimento Livre  
Piracanjuba-GO

15ª ed.

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Basquerote, Adilson Tadeu  
B142C Ciências sociais aplicadas: contextualizando e compreendendo as necessidades sociais

/ Adilson Tadeu Basquerote. – Piracanjuba-GO

Editora Conhecimento Livre, 2024

182 f.: il

**DOI:** 10.37423/2024.edcl996

**ISBN:** 978-65-5367-550-6

Modo de acesso: World Wide Web

Incluir Bibliografia

1. atualidade 2. relacionamento 3. soluções I. Basquerote, Adilson Tadeu II. Título

CDU: 300

<https://doi.org/10.37423/2024.edcl996>

**O conteúdo dos artigos e sua correção ortográfica são de responsabilidade exclusiva dos seus respectivos autores.**

# EDITORA CONHECIMENTO LIVRE

## Corpo Editorial

MSc Edson Ribeiro de Britto de Almeida Junior

MSc Humberto Costa

MSc Thays Merçon

MSc Adalberto Zorzo

MSc Taiane Aparecida Ribeiro Nepomoceno

PHD Willian Douglas Guilherme

MSc Andrea Carla Agnes e Silva Pinto

MSc Walmir Fernandes Pereira

MSc Edisio Alves de Aguiar Junior

MSc Rodrigo Sanhotene Silva

MSc Adriano Pereira da Silva

MSc Frederico Celestino Barbosa

MSc Guilherme Fernando Ribeiro

MSc. Plínio Ferreira Pires

MSc Fabricio Vieira Cavalcante

PHD Marcus Fernando da Silva Praxedes

MSc Simone Buchignani Maigret

Dr. Adilson Tadeu Basquerote

Dra. Thays Zigante Furlan

MSc Camila Concato

PHD Miguel Adriano Inácio

MSc Anelisa Mota Gregoleti

PHD Jesus Rodrigues Lemos

MSc Gabriela Cristina Borborema Bozzo

MSc Karine Moreira Gomes Sales

Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares

MSc Pedro Panhoca da Silva

MSc Helton Rangel Coutinho Junior

MSc Carlos Augusto Zilli

MSc Euvaldo de Sousa Costa Junior

Dra. Suely Lopes de Azevedo

Dr. Francisco Odecio Sales

MSc Ezequiel Martins Ferreira

MSc Eliane Avelina de Azevedo Sampaio

MSc Carlos Eduardo De Oliveira Gontijo

Dr. Rodrigo Couto Santos

Dra. Milena Gaion Malosso

PHD Marcos Pereira Dos Santos

# SUMÁRIO

<b>CAPÍTULO 1</b> .....	<b>6</b>
“CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE SULLANA, AGENCIA PIURA, AÑO 2019”	
NOE ALEXANDER NUÑEZ BARRIA	
RAUL FRANCISCO MURGUIA PANTA	
RONIE WILLIAM GIVES CARDOZA	
ARTEMIZA GARCIA ARISMENDIZ	
EDWIN ARNALDO OCAS INFANTE	
AURA ELENA MEDINA SOCOLA	
EDDY WILLIAM GIVES MUJICA	
KARINA LILIANA MURGUIA PANTA	
JOCELYN MIDDONI NUÑEZ BARRIA	
DAVID SILVA ADRIANZEN	
<b>DOI 10.37423/240809216</b>	
<b>CAPÍTULO 2</b> .....	<b>48</b>
A IMPORTÂNCIA DO APOIO FAMILIAR PARA USUÁRIOS DO CAPSI	
Suelen Araújo Padilha	
<b>DOI 10.37423/240809233</b>	
<b>CAPÍTULO 3</b> .....	<b>71</b>
GEO TECNOLOGÍAS EN CLASES DE INGENIERÍA EN PROCESOS AGROINDUSTRIALES: ACTIVIDADES EN EL AULA VIRTUAL EN LA PLATAFORMA MOODLE	
Yuleiki Aranda Garcia	
Norca Favier Chibas	
Adilson Tadeu Basquerote	
Márcio Balbino Cavalcante	
Eduardo Pimentel Menezes	
<b>DOI 10.37423/240809238</b>	
<b>CAPÍTULO 4</b> .....	<b>82</b>
EDUCAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE: CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS	
Nalva dos Santos Camargo Silva	
Yara Fosnseca de Oliveira e Silva	
<b>DOI 10.37423/240809246</b>	

<b>CAPÍTULO 5</b> .....	<b>94</b>
POLÍTICAS DE CURRÍCULO E EDUCAÇÃO INFANTIL: BREVE RECORTE DOS AVANÇOS HISTÓRICOS DAS POLÍTICAS VOLTADAS PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL NO BRASIL	
Renata da Penha Coelho Mata	
Elisabete Sena Nogueira Luna	
Sandra Maisa Pina Borges	
Aparecida Mitie Sassagima	
Beatriz Oliveira Cassimiro	
Lidiane da Silva Rocha de Souza	
Daiane Teresinha Braz de Freitas	
Welita Alves de Araujo Rodrigues	
Ernestina Nogueira da Motta	
Aridinar Alves Ferreira	
<b>DOI 10.37423/240809252</b>	
<b>CAPÍTULO 6</b> .....	<b>103</b>
VIOLÊNCIA DE GÊNERO: O OLHAR PARA O AGRESSOR, UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA E SAÚDE	
Maria da Conceição de Medeiros do Nascimento	
<b>DOI 10.37423/240809254</b>	
<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>120</b>
A RESISTÊNCIA PURI NO QUINTAL URBANO: COMO OS PRODUTOS CULTIVADOS NO QUINTAL FORTALECEM A CULTURA E IDENTIDADE DE UM POVO	
Victória Oliveira Ambrósio	
Carlos Fernando Ribeiro de Souza	
<b>DOI 10.37423/240809259</b>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>138</b>
O DIÁLOGO COMPETITIVO COMO MODALIDADE LICITATÓRIA INTRODUZIDA PELA LEI Nº. 14.133/2021 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	
Tauã Lima Verdán Rangel	
Raphael Souza Aguiar	
<b>DOI 10.37423/240809263</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>163</b>
ÉTICA DOS INDIVÍDUOS E POLÍTICA DA SOCIEDADE: O IMPACTO DA OBRA ARTÍSTICO MUSICAL DE JOSÉ AFONSO NO PROCESSO SOCIOCULTURAL E EDUCATIVO EM PORTUGAL	
Leonardo Costa	
Rogéria Soares	
<b>DOI 10.37423/240809277</b>	

# Capítulo 1



10.37423/240809216

## “CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE SULLANA, AGENCIA PIURA, AÑO 2019”

*NOE ALEXANDER NUÑEZ BARRIA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*RAUL FRANCISCO MURGUJA PANTA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*RONIE WILLIAM GIVES CARDOZA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*ARTEMIZA GARCIA ARISMENDIZ*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*EDWIN ARNALDO OGAS INFANTE*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*AURA ELENA MEDINA SOCOLA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*EDDY WILLIAM GIVES MUJICA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*KARINA LILIANA MURGUJA PANTA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*JOCELYN MIDDONI NUÑEZ BARRIA*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*

*DAVID SILVA ADRIANZEN*

*UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA*



**Resumen:** La presente investigación denominada “CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA CAJA MUNICIPAL DE SULLANA, AGENCIA PIURA, AÑO 2019”, es un estudio de tipo descriptivo. El objetivo que se persigue es e Describir La Cultura Organizacional De La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019 y para ello se utilizo el instrumento el instrumento de Evaluación de Cultura Organizacional, más conocido por sus siglas en inglés Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), propuesto por Cameron y Quinn (2006) validado con anterioridad y aplicado por Vela, Dávila y Sanandres (2015) y para esta investigación se realizo la validación con una prueba piloto y se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,919. Para los hallazgos se cumplio con el objetivo general se demuestra que la cultura organizacional en la caja Municipal de Sullana, agencia Piura y exactamente durante el año 2019, presenta niveles moderados alcanzando una media de 3.47, lo que se caracteriza por la existencia de características dominantes de los colaboradores, el liderazgo aplicado en esta institución, el factor de cohesion, el clima organizacional, el criterio de éxito y el estilo de management, todo ello caracterizado con niveles medios y moderados concluyendo que los niveles regulares se deben mejorar impulsando una cultura organizacional abierta, positiva y atractiva, que retenga y potencia el talento humano, se requiere de un esfuerzo continuo. Para comenzar debe trazarse una estrategia con esa orientación teniendo los objetivos claros y a la vez coherentes con la visión de la organización.

**Palabras claves:** Cultura, Organizacional, Caja Sullana, Piura.

## INTRODUCCIÓN

En esta época de constantes cambios, tendencias Sociales, demográficas, tecnológica, económicas, entre otras, obligan a las empresas a la adaptación rápida y constante.

La cultura organizacional es un grupo de reglas y creencias que conducen al capital humano de una compañía a actuar de determinada manera dándole una referencia de lo que es adecuado y que no. Esto permite que el colaborador se sienta a gusto e identificado con la empresa, así mismo influye en los colaborados a que tengan motivación y puedan desempeñarse de mejor manera en sus distintas funciones y responsabilidades.

El estudio fue de tipo cuantitativo y diseño descriptivo, se realizó con el recurso humano de la caja municipal de Sullana, y se estableció los niveles de la cultura de la organización. Se recabo información por medio de un instrumento y teniendo como base la escala de Likert, para poder medir la variable.

La cultura organizacional en la actualidad tiene un papel de gran importancia, dándole influencia al comportamiento, productividad y expectativas de cada colaborador. En gran cantidad de las organizaciones tienen el fin de buscar la mejora continua, que apoya a la compañía para que tenga un buen funcionamiento por medio del establecimiento de valores, pensamientos y reglas que permitan que cada miembro del capital humano pueda identificarse con cada uno de ellos, en el que podrá ayudarlos a formarlos e influir de manera positiva en cada conducta que puedan realizar. Al momento que se desarrolle la cultura en la empresa se podrá reflejar ante la sociedad por ser un lugar adecuado para laborar, donde el colaborador se sienta a gusto y satisfecho.

Por ello, es importante que en la organización se tenga una cultura fuerte, ayuda a tener enraizados los valores y normas en el capital humano y puedan utilizarlos al momento de alguna actividad o tarea que se realice; causa en los individuos un impulso de identificación con la empresa, además los orientan a saber que el trabajo va a tener repercusiones en la planificación estratégica de la empresa.

Las empresas para lograr una buena adaptación deben estar preparadas, logrando niveles de competitividad óptimos para continuar en el mercado, la preparación antes mencionada se logra mediante el análisis de factores internos y externos, dentro de los cuales el factor más influyente para alcanzar los niveles de competitividad mencionados es la productividad de la organización, es decir la capacidad de la empresa para producir con eficiencia. Estos factores son influyentes en la toma de decisiones para la empresa, y de relevancia para el sostenimiento de ella y su desarrollo continuo.

El objetivo general de este trabajo fue analizar y estudiar la cultura organizacional en la Caja Municipal Sullana Agencia Piura. Se busco detectar por medio de conceptos organizacionales, previamente seleccionados para el estudio de caso, las áreas de esta empresa que no tengan un desempeño adecuado, así como también las áreas que actúen como una ventaja competitiva.

La contribución principal que tuvo este trabajo profesional consiste en comprender todos los conceptos claves de la cultura organizacional y establecer cuáles son las líneas de influencia en la empresa. Esto permitió elaborar un análisis completo en esta empresa y a la postre ayudará en mejorar el modelo de implementación de la cultura organizacional.

Finalmente se indica que desde el punto de vista social las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo logran identificar lo necesario para tener un ambiente de trabajo adecuado basado en la mejora continua.

## 1. CAPÍTULO I: ASPECTOS DE LA PROBLEMÁTICA

### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El crecimiento alcanzado por la economía peruana en la última década y el buen entorno de negocios han llevado a las cajas municipales de ahorro y crédito (CMAC) a convertirse en los agentes económicos protagonistas del sector microfinanciero. Ello se debe a que las cajas municipales —y en general el sistema microfinanciero— apoyan al Estado en la tarea de encarar problemas sociales, tales como la generación de puestos de trabajo, la creación de riqueza, la distribución del poder económico, la promoción de la iniciativa y de la innovación. Se convierten, de esta manera, en uno de los factores más importantes en la disminución de la desigualdad económica y social en el Perú. En vista del importante rol y de la relevancia de las CMAC tanto en la economía nacional como en el desarrollo del sector microfinanzas en el Perú, y con la finalidad de asegurar el crecimiento sostenible en el largo plazo de dichas instituciones microfinancieras (IMF), la presente investigación se realiza en la parte interna de estas instituciones para poder observar e identificar los principales factores de la cultura organizacional. (Mendiola, Aguirre, Aguilar, Chauca, Dávila, Palhua; 2015)

La cultura organizacional es un grupo de reglas y creencias que conducen al capital humano de una compañía a actuar de determinada manera dándole una referencia de lo que es adecuado y que no. Esto permite que el colaborador se sienta a gusto e identificado con la empresa, así mismo influye en los colaborados a que tengan motivación y puedan desempeñarse de mejor manera en sus distintas funciones y responsabilidades.

En lo que respecta a la cultura organizacional de esta institución y gracias a las visitas y conversaciones continuas a miembros y directivos de ella; se ha observado que si bien es cierto el ambiente de trabajo y las condiciones básicas para desempeñar las funciones son en general las adecuadas ello en lo que respecta a clima organizacional; pero no se ha realizado estudios mas profundos para establecer las características de cada colaborador; el nivel del liderazgo y el estilo de management que ejercen los directivos en si, los criterios de desarrollo que los colaboradores tienen todo ello debido a que esta organización se adentra a un proceso de cambios y que estos cambios tienen incidencia en el interior de la empresa, es necesario establecer los factores que influyen en la cultura de la organización con los que esta cimienta sus operaciones y se da a conocer a la comunidad.

La cultura organizacional en la institución está conformada por las conductas, costumbres y modos de expresión que son compartidos por el personal que en él labora, entre los cuales se encuentran: las normas, las actitudes, los valores y el lenguaje-técnico científico. En la institución se observa un deficiente desempeño laboral en lo que respecta a la atención del paciente debido principalmente a los diferentes tipos de cultura que existe en la institución. Los usuarios manifiestan inconformidad en cuanto a las atenciones; refieren que no hay un buen desempeño en cuanto a la atención requerida ya que en muchos casos es a destiempo.

Si bien es cierto esta institución se orienta a la mejora de productividad y la orientación hacia los colaboradores es casi nula, no se debe dejar de lado este factor ya que son las personas el elemento esencial de toda organización; es por ello que el tema general de este trabajo propone analizar el nivel que tiene la cultura organizacional de la Caja Municipal Sullana Agencia Piura. La idea inicial que se quiere sostener consiste en que la cultura organizacional puede actuar como factor influyente para la mejora de la empresa y ayudar a establecer una ventaja competitiva en ella.

### 1.1.1. FORMULACIÓN

#### 1.1.1.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de cultura organizacional de la caja Sullana agencia Piura, año 2019?

#### 1.1.1.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- i. ¿Cuál es el nivel de características dominantes de los colaboradores De La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019?
- ii. ¿Cuál es el nivel de liderazgo en La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019?

- iii. ¿Cuál es el nivel de cohesión en La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019?
- iv. ¿Cuál es el nivel de clima organizacional de La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019?
- v. ¿Cuál es el nivel de criterio de éxito al cual se orienta La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019?
- vi. ¿Cuál es el nivel de estilo de management que se utiliza en la Caja Sullana Agencia Piura, en el Año 2019, son los adecuados?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La realización de un estudio sobre cultura organizacional en la empresa será una fuente de información esencial para la empresa; es decir servirá como soporte para futuros estudios dentro de la empresa y en otras organizaciones que lo requieran.

A nivel práctico, los resultados de la aplicación del instrumento permitirá identificar los aspectos en los que la empresa presenta falencias en cuanto al ámbito de la cultura organizacional de la empresa. Ello porque permitirá conocer el nivel de la Cultura Organizacional en la Caja Municipal de Sullana, Agencia Piura en el año 2019, la investigación nos ayudará tener una perspectiva de los problemas existentes a los que se está refiriendo como la falta de orientación, comunicación, liderazgo de poco impacto y orientación a la productividad y no a las personas.

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación se justifica, a través de las técnicas e instrumentos a utilizar; de tal manera que se recolectara la información necesaria que permita determinar los niveles de cultura organizacional presentes en la organización.

Desde el punto de vista social las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo logran tener un ambiente de trabajo adecuado basado en la mejora de los niveles de la cultura organizacional presentes en la institución y que se logran identificar en este investigación.

Finalmente, se destaca que en la empresa ha realizado estudios de cultura organizacional, pero de forma empírica y orientado a la productividad; por lo tanto sus resultados serán de gran utilidad para la toma de decisiones en la gestión del talento humano.

## 1.3. OBJETIVOS

### 1.3.1. GENERAL

- i. Identificar los niveles de Cultura Organizacional De La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019

### 1.3.2. ESPECÍFICOS

- i. Identificar el nivel de características dominantes de los colaboradores De La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019.
- ii. Identificar el nivel de liderazgo en La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019.
- iii. Identificar el nivel de cohesión en La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019
- iv. Identificar el nivel de clima organizacional de La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019
- v. Identificar el nivel de éxito al cual se orienta La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019
- vi. Identificar el nivel de estilo de management que se utiliza en la Caja Sullana Agencia Piura, en el Año 2019, son los adecuados.

### 1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo del presente proyecto de investigación se llevó a cabo durante el año 2019 y específicamente en La Caja Sullana Agencia Piura. El presente proyecto tuvo una cobertura a nivel de La Caja Sullana Agencia Piura, en donde se plantearon los objetivos de la investigación.

## 2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. INTERNACIONALES

Cámara (2012) realizó el estudio titulado: “Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira”, esta investigación tuvo como objetivo estudiar la relación existente entre la Cultura Organizacional de los centros educativos, los tipos de conflicto vividos entre los profesores de cada establecimiento educativo y su nivel de compromiso organizacional. El estudio se basa en los resultados obtenidos utilizando una muestra de 513 profesores, distribuidos por 63 instituciones escolares de la Región Autónoma de Madeira y aplicándose un instrumento que reúne la Escala de Conflicto Intragrupal (adaptada por Passos y Caetano, 2002), la Escala de Compromiso Organizacional (adaptada por Gomes, 2006) y las Escalas de Medida de Factores de la Cultura Organizacional (de la Coleta y de la Coleta, 2005). Los resultados revelaron la existencia de diferencias al nivel de los tipos de conflicto, dependiendo del género, edad y categoría profesional de los profesores y del tipo de centro educativo y se observaron también variaciones significativas en los factores de la cultura organizacional, dependiendo de la tipología de los centros educativos y del género y grupo profesional de los profesores. Se observó que el nivel de compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia

el futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto de proceso, este estudio aporta a la presente investigación el marco teórico.

Gómez (2013) publicó su tesis doctoral titulada “Innovación y cultura organizacional”, cuyo objetivo fue comprobar la asociación entre cultura organizacional y la innovación, identificar los efectos de los distintos componentes de la cultura corporativa en ella y comparar los perfiles de cultura organizacional de las empresas más innovadoras frente a las poco innovadoras, en un grupo de empresas de Bogotá-Colombia. Se contrastó los ítems, índices y rasgos, de cultura organizacional asociados con la innovación y el perfil de cultura organizacional de las empresas innovadoras frente a las poco innovadoras. Esta investigación utilizó el modelo de Daniel Denison. Elaboró una base de datos de 15.852 encuestas diligenciadas por los trabajadores de 227 empresas bogotanas, identificándose al 22,5% como innovadoras. Se clasificaron con análisis de correspondencias y conglomerados considerando tres dimensiones de innovación. El modelo está compuesto por sesenta variables de cultura organizacional contempladas en el instrumento, que se clasifican en doce índices y cuatro rasgos con los cuales se hacen las contrastaciones. Se utilizan estadísticos como coeficientes gamma, de independencia de Pearson y correlación de Spearman, Alpha de Cronbach análisis de correspondencias, pruebas de medias y modelos logísticos. Llegó a la conclusión de que los aspectos sociales entendidos como estructuras blandas de las empresas que se expresan en la cultura organizacional están asociados en forma positiva con la innovación de las firmas, aunque su nivel de asociación difiere entre variables. Las contrastaciones de los rasgos de cultura organizacional muestran que las empresas innovadoras tienen promedios estadísticamente más altos que las organizaciones poco innovadoras. Este estudio se centra en determinar el grado de cultura organizacional bajo el enfoque de Denison, en el cual está también basado esta tesis, comparte el instrumento de medición y además aporta puntos de vista para la discusión de resultados, así como las recomendaciones para poder mejorar lo que viene realizando la institución y como mejorar esa percepción por parte de los colaboradores.

### 2.1.2. NACIONALES

Aguado (2012) propone la tesis titulada “Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, la investigación descriptiva simple tuvo como propósito describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa de Ventanilla. La muestra estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria. Para evaluar la variable se aplicó el cuestionario de Clima organizacional adaptado por

Aguado (2012), con una validez de Aiken de 0.875, además, se aplicó una prueba piloto para la confiabilidad que también fue aceptable 0.75. Al procesar los resultados se pudo describir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra. En base a estos resultados sugiere efectuar estudios comparativos y correlacionales de la variable clima organizacional y otras variables como desempeño docente, resiliencia, liderazgo, inteligencia emocional, etc., con la finalidad de establecer hallazgos comunes o diferentes que ayuden a explicar en forma sistemática el nivel de influencia del clima organizacional en estas variables propuestas, considerándose los resultados como parte del proyecto educativo institucional y el proyecto educativo regional. En función a los hallazgos, sugiere elaborar programas de capacitación en mejoramiento del clima organizacional para la institución educativa participantes en la investigación, a fin de enmendar deficiencias y limitaciones. Asimismo, y a manera preventiva emplear estos programas proyectados hacia otras instituciones educativas del sector, del mismo modo recomienda realizar conferencias, talleres, consultorías, estudios, etc., sobre el tema clima y cultura organizacional, con la finalidad de lograr que las instituciones educativas se encuentren a la vanguardia en el trabajo de este tema. Esta investigación sirve como apoyo al marco teórico.

Morocho (2012) desarrolla la tesis titulada “Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao”, la cual aporta a la presente investigación en el marco teórico. El trabajo de tipo descriptivo correlacional tuvo como finalidad relacionar la cultura organizacional y la autopercepción del desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario pertenecientes a la red N° 7 Región Callao. La muestra estuvo conformada por 184 docentes. Los instrumentos utilizados fueron un inventario de cultura organizacional educativa de Marcone (2003), y un cuestionario de desempeño docente bajo el enfoque de Valdés (2000). Los resultados evidencian que existe una correlación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y el desempeño docente. No obstante, hay predominio de niveles medios de la autopercepción del desempeño docente. Se concluyó que la cultura organizacional educativa es una herramienta eficaz para el desempeño docente.

### 2.1.3. LOCALES

Bonilla (2014), realizó una investigación titulada: “Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela tecnológica de la Universidad Nacional de Piura, 2014”, para optar el

grado de Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad de Piura. El estudio de la tesista planteó como objetivos determinar el nivel de clima organizacional de los docentes de la ETSUNP y establecer recomendaciones de mejora para fortalecer las dimensiones del Clima Organizacional a favor de los docentes. La investigación de método cuantitativo y diseño de encuesta se aplicó a una población de 25 docentes del turno diurno del semestre académico 2014 –I, quienes bajo la modalidad de contrato por locación se servicio, enseñan en las carreras de Administración de Negocios, Contabilidad y Análisis de Sistemas. Se consideró como categorías de la variable Clima Organizacional la estructura, motivación, trabajo en equipo, trabajo individual, toma de decisiones y comunicación, a través de un cuestionario de 29 ítems, adaptado del estudio validado por el Dr. Pelayo Delgado Tello. La investigación concluye que se encuentra debilitado el clima organizacional en las dimensiones relaciones grupales, motivación y toma de decisiones, debido a que los trabajadores perciben que los directivos no los hacen partícipes en la planificación, capacitación; además, que la interacción entre los miembros es muy reducida. Finalmente, sugiere que se consideren programas de capacitación ya que contribuye en el desempeño de los trabajadores y por lo tanto en la optimización del clima organizacional, convirtiéndose en una importante fuente de apoyo para el marco teórico.

Curay (2015) desarrolló la tesis titulada “La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos docentes y administrativos del IESPP Hno. Victorino Elorz Goicoechea de Sullana, año 2015”, el estudio tuvo como objetivo determinar las características de la cultura organizacional que predominan en los directivos, docentes y personal administrativo del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “HVEG” de Sullana. Para tal efecto, se utilizó el cuestionario para evaluar la cultura organizacional según Denison, DOCS por sus siglas en inglés (Denison Organizational Culture Survey, adaptado al español). Es una investigación de tipo descriptivo, cuya población estuvo conformada por los directivos y jerárquicos, docentes y personal administrativo que han laborado en el año 2015. Entre las conclusiones, se destaca que la institución debe comprometerse con el desarrollo de capacidades de sus miembros, mejorar las prácticas de los directivos y líderes acorde con lo que pregonan, incorporar un estilo de dirección con prácticas distintivas, recrear un código de ética que oriente el comportamiento y ayude a distinguir lo correcto. Este antecedente sirve de apoyo en la discusión de resultados y al uso del método de recolección de datos de la presente investigación.

Chiavenato (2013) señala que la Cultura organizacional permite a la organización desarrollar rectitud, reglas, procesos estandarizados y una coordinación de jerarquía. Las metas que se plasman son con

anticipación, eficiencia y persistencia. Los integrantes les dan valor a los bienes estandarizados. Las normas de actitud mantienen la formalidad. Los altos mandos son conscientes de actuar como buenos ordenadores, organizadores y en estar alerta que se cumplan las normas y reglas establecidas.

Cole (como se citó en Alles 2008) indica que al momento que se establece una cultura, la organización al tener varias prácticas en el interior, le brinda al colaborador un conjunto de experiencias similares.

Robbins (2013) señala que la cultura organizacional es un factor apreciable porque es importante que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno laboral al cual pertenecen con el fin de alcanzar objetivos, metas, misión y la visión de la empresa.

### 2.2.3. Elementos de la cultura organizacional

Cameron y Quinn (2006) (citado por Vela, Dávila Y Sanandres; 2015), crean el CVF en y expresan que el Competing Values Framework - CVF, ha sido creado para tener un alto grado de congruencia con los esquemas categóricos conocidos y aceptados que organizan el modo en que la gente piensa, así como sus valores y suposiciones, y la forma como procesan la información. Dicho modelo plantea una metodología para el estudio de la cultura, mediante un instrumento llamado Organizational Culture Assessment Instrument - OCAI el cual es presentado en forma de cuestionario para diagnosticar e interpretar aspectos de la cultura organizacional. El anterior modelo toma como base seis dimensiones que facilitan determinar la situación actual de la empresa, su nivel de gestión ante el cambio, su ambiente, el grado de participación de sus funcionarios, o si hace parte de un concepto de formalidad, estructura y jerarquía. Tales dimensiones son las siguientes:

- a. Característica Dominante: son las cualidades en las que de un modo hace tendencia en la organización. Se puede dar como ejemplo el trabajador, gerente o ambiente que puede ser manipulado.
- b. Liderazgo Organizacional: proceso de influir en las personas para que participen dispuestas y con entusiasmo hacia el logro de las metas de la organización. El liderazgo puede ser facilitador, mentor, emprendedor, innovador, agresivo, orientado a resultados.
- c. Factor de Cohesión: considerado como el grupo de personas que trabajan juntas para generar diversas actividades eficientes.

- d. Clima organizacional: es la acción de dirigir, influenciar a las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo. Busca que los trabajadores entiendan los procesos de las organizaciones para llegar a las metas planteadas por la empresa.
- e. Criterio de Éxito: establece normas para juzgar, estimar o conocer el desarrollo de los recursos humanos, realizando así un trabajo en equipo el cual tiene a su medida proporcionar, servicios y productos con la finalidad de llevar una competitividad y logros en la organización.
- f. Estilo de management: resaltan los objetivos básicos a largo plazo de una organización. Se hace énfasis en desarrollo humano, confianza, apertura, adquisición de recursos y competitividad.

Chiavenato (2013), considera que “la cultura de una organización tiene tres capas:

- a. La capa I, incluye artefactos y creaciones que son visibles, pero a menudo no interpretables.
- b. En la capa II, están los valores y las cosas que son importantes para las personas.
- c. En la capa III, están las suposiciones básicas que guían el comportamiento de la gente”.

Cole (como se citó en Alles 2008) indica que los elementos de la cultura son los siguientes:

- a. Innovación y toma de riesgos: Grado en que los empleados son estimulados para que sean creativos y no correr riesgos.
- b. Atención al detalle: Calidad que se espera que los empleados empleen al momento de ejercer su labor.
- c. Orientación a los resultados: Manera en que los gerentes se concentran en los resultados o bien, la producción de la institución más que en las técnicas y los procesos empleados para alcanzarlos.
- d. Orientación a las personas: La gerencia toma en cuenta la consecuencia de los resultados en sus trabajadores.
- e. Orientación a los equipos: Las tareas y responsabilidades se desarrollan de manera grupal a través de equipos de trabajo.
- f. Energía: Los trabajadores son emprendedores y competitivos.
- g. Estabilidad: El desempeño y las actividades de la organización están dirigidas a mantener una posición y no al crecimiento de ésta.

Robbins (2013) indica que dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales tenemos:

- a. Los valores: Elemento clave por los que se rigen las personas que colaboran y los empleados que trabajan junto para poder obtener el mismo objetivo puede ser para una empresa, compañía o una institución.
- b. Costumbres: Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.
- c. Ritos: Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización.
- d. Historias: Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente.

#### 2.2.4. Modelo de medición seleccionado

Para llevar a cabo el diagnóstico de la cultura en la empresa, se ha considerado oportuno el utilizar la metodología propuesta por Cameron y Quinn (2006) adaptada por Vela, Dávila y Sanandres (2015). Estos autores se basan en el “Competing Values Framework” propuesto por Quinn (1988), para crear lo que denominan “Instrumento para la valoración de la cultura organizacional (Organizational Cultural Assessment Instrument, OCAI)”. Los motivos que nos han llevado a utilizar el OCAI para este proyecto se deben a las características de esta herramienta (Cameron y Quinn, 2006): – Práctica: incluye dimensiones culturales relevantes. – Datos cuantitativos y cualitativos: se utilizan ambos tipos de datos. – Manejable: este proceso puede ser aplicado por personas internas a la organización sin necesidad de que intervengan expertos externos en medición de cultura organizacional. 10 – Validez: esta metodología ha sido y está siendo aplicada por un número considerable de organizaciones y también está siendo utilizada por investigadores.

El OCAI consta de seis bloques de preguntas, las dimensiones que evalúa son: 1. Características dominantes de la organización, 2. Liderazgo organizacional, 3. Gestión o administración de empleados, 4. Cohesión de la organización, 5. Énfasis estratégico y 6. Criterios de éxito.

### 2.3. Glosario de Términos Básicos

1. Socialización: es el proceso que consiste en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización; desde la perspectiva de la organización, la socialización es imprimir en los empleados las huellas digitales de ella. Desde el punto de vista de los empleados, es el procesos esencial de "aprender las reglas del juego" que les permiten sobrevivir y prosperar en la empresa.

2. Clima organizacional: es la percepción individual que tienen cada uno de los integrantes acerca de las características o cualidades de su organización. Al evaluar el clima organizacional se está evaluando a parte de la cultura organizacional, está última es difícil de evaluar por su complejidad.

3. Conjunto de valores y creencias esenciales: los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.

4. Tolerancia del riesgo: el grado en el que los empleados son animados a ser agresivos, innovadores y a asumir riesgos.

5. Control: número de reglas y cantidad de supervisión directa que se usa para controlar el comportamiento de los empleados.

6. Identidad e integración: grado en que los miembros se identifican con la organización como un todo más que con su particular grupo de trabajo o campo de experiencia profesional y en el que las unidades organizativas son animadas a funcionar de una manera coordinada.

7. Sistema de incentivos: el grado en el que los incentivos (aumentos de salario, promociones, etc.) Se basan en criterios de rendimiento del empleado frente a criterios tales como la antigüedad, el favoritismo, etc.

### 2.4. Marco Referencial

#### 2.4.1. Reseña De La Empresa

Caja Sullana inició sus actividades con siete personas y en su primer local ubicado en la transversal Tarapacá 325 en Sullana. La superintendencia de Banco y Seguros autorizó sus operaciones mediante Resolución N° 679-86 el 19 de diciembre de 1986. El patrimonio inicial fue de \$US 30,000 dólares que fueron en el punto de partida para poner en marcha nuestro trabajo de intermediación financiera al servicio de las microfinanzas.

En 1986 inician el trabajo con una oficina y en la actualidad cuentan con 75 puntos de atención, llevamos nuestros servicios a trece regiones del Perú: Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Cajamarca, Ancash, Ica, Lima, Callao, Arequipa, Moquegua, Puno y Cuzco.

Ofrecen productos de Ahorro y Crédito. En ahorros disponen de una gama de posibilidades para generar y consolidar una cultura del ahorro en nuestro país: Depósitos de Ahorro, Depósitos a Plazo, Multimáx, Rinde +, Ahorro Plan, CTS y Ahorro Con órdenes de Pago, En créditos atendemos de manera rápida y oportuna los requerimientos de nuestros clientes.

Cuentan con Crédito Empresarial, Crédito Pesca, Crédito Agropecuario, Crédito Personal, Cuenta Sueldo, Crédito Descuento Por Planilla, Crédito Prendario, Crédito Compuplan, Crédito Vehicular, Credigas GNV y GLP, Sully Te Presta y Vive Mejor, entre otros. Este abanico de alternativas de crédito nos permite crecer junto a nuestros clientes.

Además, disponemos de alta tecnología financiera como cajeros automáticos, homebanking, la app para smartphones Móvil Caja Sullana, Tarjeta de Débito VISA para compras en el Perú y el extranjero; asimismo, operaciones a través de la Cámara de Compensación Electrónica y nuestros cajeros corresponsales Caja Sullana Agente, que buscan estar cerca de nuestros clientes.

Creer que el sentido fundamental de lo que hacen se encuentra en nuestros clientes. A ellos dedican su trabajo y contribuyen a su crecimiento y desarrollo es nuestro principal logro.

Han sido reconocidos con importantes premios a nivel nacional e internacional, precisamente junto con sus clientes:

- Premio al Buen Gobierno en de otorgado y Pro-capitales.
- Ser considerada por Great Place to Work, como una de las mejores empresas, con más de 700 trabajadores, para trabajar por su buen clima laboral.

- Ganadores del Premic. Nuestra institución, desde la creación del Premio a la Microempresa (Premic) ha ganado junto a sus clientes sucesivamente premios, incluyendo los premios a la Innovación y Excelencia.
- Empresa Peruana del Año durante diez años consecutivos, otorgado por la Asociación Civil del mismo nombre.
- Premio Los Excelentes entregado por EPENSA, diario Correo Piura.
- Premio The Bizz, reconocimiento a la Excelencia Empresarial, otorgado por WORLD CONFEDERATION OF BUSINESSES (WORLDCOB), organización internacional que promueve el desarrollo empresarial a nivel mundial.
- Certificación como CSR: 2011.2 como Empresa Socialmente Responsable por Worldcob, después de una rigurosa evaluación, desde el 2012.

El sólido crecimiento reportado en los últimos años se en el importante incremento de sus colocaciones y captaciones, acompañado de un aumento y diversificación de los canales de atención a los clientes y en el aumento progresivo de nuestro capital humano. Asimismo, es resaltable la adecuada gobernabilidad que ha estado presente en todas las instancias, lo cual les permite mirar el futuro institucional con mucho optimismo.

Son una institución que tiene valores integrados en una cultura organizacional que se vivencia, se práctica y se comparte. Su filosofía es ayudar a construir y siempre se plantean nuevos retos y nuevos caminos para impulsar el desarrollo al amparo del principio del Bien Común.

Su trabajo va más allá de la sencillez de uno transacción económica. Trascienden en lo social fortaleciendo las posibilidades humanas de miles de familias en nuestra patria. Generan y mantienen puestos de trabajo que sustentan mejores niveles de vida, salud y educación para miles de personas.

#### 2.4.2. Visión

De acuerdo a la información proporcionada por la institución, la visión se describe de la siguiente manera: “Ser el respaldo financiero de las grandes mayorías”

#### 2.4.3. Misión

De acuerdo a lo recolectado en las visitas a la empresa se debe indicar que la empresa define su misión como: “Trabajamos para brindar soluciones financieras a las empresas y familias peruanas de una forma simple, oportuna y personalizada”

#### 2.4.4. CULTURA INSTITUCIONAL

##### a. Ética:

Realizan sus acciones fieles a los principios y obligaciones morales: honestidad, respeto, responsabilidad, transparencia, cumplimiento de los acuerdos y compromisos adquiridos.

##### b. Cliente Interno

Caja Municipal de Sullana reconoce a sus empleados como un gran valor para la institución. Fomentan personas inteligentes, creativas, entusiastas, trabajadoras, con pasión por aprender, compartir ideas, y que crean en los mismos ideales que tiene la Caja Sullana. Promovemos el desarrollo del talento humano, premiamos el desempeño eficiente; asumimos con empeño y dedicación el reto de formar y desarrollar constantemente competencias en las personas.

##### c. Cliente Externo

se deben a sus clientes, trabajan por establecer relaciones a largo plazo, creamos soluciones que resuelven sus necesidades e inspiran lealtad, confianza y satisfacción. La atención personalizada, comunicación transparente y fluida con nuestros clientes nos permite realzar nuestras relaciones.

##### d. Capacidad Ejecutiva

Forman y desarrollan personas que tomen decisiones, recompensamos la capacidad de ejecutar iniciativas, de poner las cosas en marcha y lograr objetivos. Las ideas se materializan en proyectos tangibles; respetando los procedimientos, reglamentos, políticas, y considerando los impactos directos o indirectos.

##### e. Agilidad

Se preocupan por la celeridad de nuestros procesos, por aumentar niveles de satisfacción de nuestros clientes y a la vez incrementar la productividad. Utilizan las ventajas del desarrollo tecnológico para acelerar nuestro éxito y construir una Caja Municipal más ágil.

##### f. Eficiencia

Realizan todas sus actividades laborales regidas por altos niveles de exigencia, ejecutamos todas las tareas encomendadas con una alta calidad en los resultados dentro de los plazos asumidos. Se esfuerzan por realizar las actividades correctamente en el primer intento. Están comprometidos en la entrega de resultados en cualquier circunstancia.

##### g. Calidad

Caja Municipal de Sullana está comprometida en diseñar, desarrollar, comercializar servicios y productos de excelente calidad.

##### h. Mejora continua

Medimos y analizamos los resultados de nuestros procesos, productos y servicios, con el fin de mejorarlos de forma permanente para cumplir nuestro compromiso con el cliente.

##### i. Identificación

Las personas que trabajan en la Caja Municipal de Sullana están identificados con la Visión, Misión y Valores, Objetivos, Metas y Compromisos Institucionales. Son una empresa comprometida con generar valor, para ello se esfuerzan por atender mejor a sus clientes, a

su personal, generar productos y servicios de calidad. Cada una de las personas que trabajan en la Caja Municipal de Sullana es responsable de maximizar valor.

j. Trabajo en equipo

Unen a un conjunto de personas para lograr una mayor productividad, confían en la capacidad de su gente, valoran los aportes de cada uno, propician un clima de confianza, estimulan la creación, la comunicación efectiva, cada uno de los miembros del equipo se beneficia del conocimiento, trabajo y apoyo de los demás miembros.

k. Meritocracia

Las personas que trabajan en la Caja Municipal de Sullana tienen la oportunidad de crecer profesionalmente, en base a su propio esfuerzo, capacidad, y trabajo.

### 3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. ENFOQUE

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que los métodos son humanistas. Al estudiar a las personas, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en las organizaciones.

Además se fundamenta en que se trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Desde un punto de vista fenomenológico y para la investigación cualitativa es esencial experimentar la realidad tal como otros la perciben. Siendo de esta manera que el investigador se identifica con las personas que estudia para poder comprender cómo ven las cosas. (Vela, Dávila y Sanandres; 2015)

#### 3.2. DISEÑO

Para el presente proyecto de investigación se utilizará el diseño no experimental, debido a que solo se observará los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo; además de señalar que es una investigación descriptiva por objetivos.

#### 3.3. NIVEL

Esta investigación solo alcanza el nivel descriptivo – transeccional ello dado por qué no se manipularán variables y solo se describirán la situación de acuerdo a los hallazgos obtenidos.

### 3.4. TIPO

El presente estudio reúne las condiciones para ser de tipo aplicada, porque se utilizan los conocimientos de la administración y tecnológicos, a fin de aplicarlos en la evaluación de la variable con un nivel de investigación será Descriptivo, explicativo y correlacionado

### 3.5. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

Conformada por todos los trabajadores de la caja de Sullana, agencia Piura, tanto de los niveles superiores (ejecutivos), intermedios (supervisores) e inferiores (atención al público).

### 3.1. MUESTRA

Debido a que es un estudio dentro de una empresa y la población es finita y accesible la muestra estuvo Conformada por la totalidad de población los trabajadores de la caja de Sullana, Agencia Piura, la cual está conformada por todos los trabajadores de la caja de Sullana (28), agencia Piura, tanto de los niveles superiores (ejecutivos - 3), intermedios (supervisores - 6) e inferiores (atención al público - 19).

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. DEFINICIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Valle (1995) establece que la cultura de una organización es" fruto de la experiencia de las personas y de alguna manera, conforman las creencias, los valores y las asunciones de éstas."

Granell (1997) indica que la cultura organizacional, es el conjunto de creencias, valores, supuestos y conductas compartidos y transmitidos en una organización, que son adquiridos a lo largo del tiempo y que han resultado exitosos para el logro de sus objetivos.

Para Cameron y Quinn (2006) (citado por Vela, Dávila Y Sanandres; 2015), sostiene que la cultura organizacional es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas que integran la organización.

Chiavenato (2013) señala que la Cultura organizacional significa una forma de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma de interacción y relaciones, representativos todos de determinada organización.

Cole (como se citó en Alles 2008) define la cultura organizacional “como la recopilación de significados compartidos, las cuales tienen un mensaje para los colaboradores de los comportamientos que se permiten en la organización.”

Robbins (2013) define la cultura organizacional “Como el grupo de significados de la empresa que son compartidos por el recurso humano, la cual forma una personalidad empresarial diferente a las demás compañías”. Además indica que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros, y que se distingue a una organización de las otras.

### 2.2.2. IMPORTANCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Para Cameron y Quinn (2006) (citado por Vela, Dávila Y Sanandres; 2015), sostiene que la importancia de la cultura organizacional radica en que ayuda a que los individuos que conforman la compañía aceptan que poseen deberes y obligaciones Chiavenato (2013) señala que la Cultura organizacional permite a la organización desarrollar rectitud, reglas, procesos estandarizados y una coordinación de jerarquía. Las metas que se plasman son con anticipación, eficiencia y persistencia. Los integrantes les dan valor a los bienes estandarizados. Las normas de actitud mantienen la formalidad. Los altos mandos son conscientes de actuar como buenos ordenadores, organizadores y en estar alerta que se cumplan las normas y reglas establecidas.

Cole (como se citó en Alles 2008) indica que al momento que se establece una cultura, la organización al tener varias prácticas en el interior, le brinda al colaborador un conjunto de experiencias similares.

Robbins (2013) señala que la cultura organizacional es un factor apreciable porque es importante que los miembros de una organización conozcan y comprendan el entorno laboral al cual pertenecen con el fin de alcanzar objetivos, metas, misión y la visión de la empresa.

### 2.2.3. Elementos de la cultura organizacional

Cameron y Quinn (2006) (citado por Vela, Dávila Y Sanandres; 2015), crean el CVF en y expresan que el Competing Values Framework - CVF, ha sido creado para tener un alto grado de congruencia con los esquemas categóricos conocidos y aceptados que organizan el modo en que la gente piensa, así como sus valores y suposiciones, y la forma como procesan la información. Dicho modelo plantea una metodología para el estudio de la cultura, mediante un instrumento llamado Organizational Culture Assessment Instrument - OCAI el cual es presentado en forma de cuestionario para diagnosticar e

interpretar aspectos de la cultura organizacional. El anterior modelo toma como base seis dimensiones que facilitan determinar la situación actual de la empresa, su nivel de gestión ante el cambio, su ambiente, el grado de participación de sus funcionarios, o si hace parte de un concepto de formalidad, estructura y jerarquía. Tales dimensiones son las siguientes:

- a. **Característica Dominante:** son las cualidades en las que de un modo hace tendencia en la organización. Se puede dar como ejemplo el trabajador, gerente o ambiente que puede ser manipulado.
- b. **Liderazgo Organizacional:** proceso de influir en las personas para que participen dispuestas y con entusiasmo hacia el logro de las metas de la organización. El liderazgo puede ser facilitador, mentor, emprendedor, innovador, agresivo, orientado a resultados.
- c. **Factor de Cohesión:** considerado como el grupo de personas que trabajan juntas para generar diversas actividades eficientes.
- d. **Clima organizacional:** es la acción de dirigir, influenciar a las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo. Busca que los trabajadores entiendan los procesos de las organizaciones para llegar a las metas planteadas por la empresa.
- e. **Criterio de Éxito:** establece normas para juzgar, estimar o conocer el desarrollo de los recursos humanos, realizando así un trabajo en equipo el cual tiene a su medida proporcionar, servicios y productos con la finalidad de llevar una competitividad y logros en la organización.
- f. **Estilo de management:** resaltan los objetivos básicos a largo plazo de una organización. Se hace énfasis en desarrollo humano, confianza, apertura, adquisición de recursos y competitividad.

Chiavenato (2013), considera que “la cultura de una organización tiene tres capas:

- a. La capa I, incluye artefactos y creaciones que son visibles, pero a menudo no interpretables.
- b. En la capa II, están los valores y las cosas que son importantes para las personas.
- c. En la capa III, están las suposiciones básicas que guían el comportamiento de la gente”.

Cole (como se citó en Alles 2008) indica que los elementos de la cultura son los siguientes:

- a. Innovación y toma de riesgos: Grado en que los empleados son estimulados para que sean creativos y no correr riesgos.
- b. Atención al detalle: Calidad que se espera que los empleados empleen al momento de ejercer su labor.
- c. Orientación a los resultados: Manera en que los gerentes se concentran en los resultados o bien, la producción de la institución más que en las técnicas y los procesos empleados para alcanzarlos.
- d. Orientación a las personas: La gerencia toma en cuenta la consecuencia de los resultados en sus trabajadores.
- e. Orientación a los equipos: Las tareas y responsabilidades se desarrollan de manera grupal a través de equipos de trabajo.
- f. Energía: Los trabajadores son emprendedores y competitivos.
- g. Estabilidad: El desempeño y las actividades de la organización están dirigidas a mantener una posición y no al crecimiento de ésta.

Robbins (2013) indica que dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales tenemos:

- a. Los valores: Elemento clave por los que se rigen las personas que colaboran y los empleados que trabajan junto para poder obtener el mismo objetivo puede ser para una empresa, compañía o una institución.
- b. Costumbres: Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.
- c. Ritos: Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización.
- d. Historias: Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente.

#### 2.2.4. Modelo de medición seleccionado

Para llevar a cabo el diagnóstico de la cultura en la empresa, se ha considerado oportuno el utilizar la metodología propuesta por Cameron y Quinn (2006) adaptada por Vela, Dávila y Sanandres (2015). Estos autores se basan en el “Competing Values Framework” propuesto por Quinn (1988), para crear lo que denominan “Instrumento para la valoración de la cultura organizacional (Organizational Cultural Assessment Instrument, OCAI)”. Los motivos que nos han llevado a utilizar el OCAI para este proyecto se deben a las características de esta herramienta (Cameron y Quinn, 2006): – Práctica: incluye dimensiones culturales relevantes. – Datos cuantitativos y cualitativos: se utilizan ambos tipos de datos. – Manejable: este proceso puede ser aplicado por personas internas a la organización sin necesidad de que intervengan expertos externos en medición de cultura organizacional. 10 – Validez: esta metodología ha sido y está siendo aplicada por un número considerable de organizaciones y también está siendo utilizada por investigadores.

El OCAI consta de seis bloques de preguntas, las dimensiones que evalúa son: 1. Características dominantes de la organización, 2. Liderazgo organizacional, 3. Gestión o administración de empleados, 4. Cohesión de la organización, 5. Énfasis estratégico y 6. Criterios de éxito.

#### 2.3. Glosario de Términos Básicos

1. Socialización: es el proceso que consiste en transmitir constantemente a los empleados los elementos fundamentales de la cultura de una organización; desde la perspectiva de la organización, la socialización es imprimir en los empleados las huellas digitales de ella. Desde el punto de vista de los empleados, es el procesos esencial de "aprender las reglas del juego" que les permiten sobrevivir y prosperar en la empresa.

2. Clima organizacional: es la percepción individual que tienen cada uno de los integrantes acerca de las características o cualidades de su organización. Al evaluar el clima organizacional se está evaluando a parte de la cultura organizacional, está última es difícil de evaluar por su complejidad.

3. Conjunto de valores y creencias esenciales: los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias. Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papel es especificar el comportamiento esperado.

4. Tolerancia del riesgo: el grado en el que los empleados son animados a ser agresivos, innovadores y a asumir riesgos.

5. Control: número de reglas y cantidad de supervisión directa que se usa para controlar el comportamiento de los empleados.
6. Identidad e integración: grado en que los miembros se identifican con la organización como un todo más que con su particular grupo de trabajo o campo de experiencia profesional y en el que las unidades organizativas son animadas a funcionar de una manera coordinada.
7. Sistema de incentivos: el grado en el que los incentivos (aumentos de salario, promociones, etc.) Se basan en criterios de rendimiento del empleado frente a criterios tales como la antigüedad, el favoritismo, etc.

## 2.4. Marco Referencial

### 2.4.1. Reseña De La Empresa

Caja Sullana inició sus actividades con siete personas y en su primer local ubicado en la transversal Tarapacá 325 en Sullana. La superintendencia de Banco y Seguros autorizó sus operaciones mediante Resolución N° 679-86 el 19 de diciembre de 1986. El patrimonio inicial fue de \$US 30,000 dólares que fueron en el punto de partida para poner en marcha nuestro trabajo de intermediación financiera al servicio de las microfinanzas.

En 1986 inician el trabajo con una oficina y en la actualidad cuentan con 75 puntos de atención, llevamos nuestros servicios a trece regiones del Perú: Tumbes, Piura, Lambayeque, La Libertad, Cajamarca, Ancash, Ica, Lima, Callao, Arequipa, Moquegua, Puno y Cuzco.

Ofrecen productos de Ahorro y Crédito. En ahorros disponen de una gama de posibilidades para generar y consolidar una cultura del ahorro en nuestro país: Depósitos de Ahorro, Depósitos a Plazo, Multimáx, Rinde +, Ahorro Plan, CTS y Ahorro Con órdenes de Pago, En créditos atendemos de manera rápida y oportuna los requerimientos de nuestros clientes.

Cuentan con Crédito Empresarial, Crédito Pesca, Crédito Agropecuario, Crédito Personal, Cuenta Sueldo, Crédito Descuento Por Planilla, Crédito Prendario, Crédito Compuplan, Crédito Vehicular, Credigas GNV y GLP, Sully Te Presta y Vive Mejor, entre otros. Este abanico de alternativas de crédito nos permite crecer junto a nuestros clientes.

Además, disponemos de alta tecnología financiera como cajeros automáticos, homebanking, la app para smartphones Móvil Caja Sullana, Tarjeta de Débito VISA para compras en el Perú y el extranjero;

asimismo, operaciones a través de la Cámara de Compensación Electrónica y nuestros cajeros corresponsales Caja Sullana Agente, que buscan estar cerca de nuestros clientes.

Crean que el sentido fundamental de lo que hacen se encuentra en nuestros clientes. A ellos dedican su trabajo y contribuyen a su crecimiento y desarrollo es nuestro principal logro.

Han sido reconocidos con importantes premios a nivel nacional e internacional, precisamente junto con sus clientes:

- Premio al Buen Gobierno en de otorgado y Pro-capitales.
- Ser considerada por Great Place to Work, como una de las mejores empresas, con más de 700 trabajadores, para trabajar por su buen clima laboral.
- Ganadores del Premic. Nuestra institución, desde la creación del Premio a la Microempresa (Premic) ha ganado junto a sus clientes sucesivamente premios, incluyendo los premios a la Innovación y Excelencia.
- Empresa Peruana del Año durante diez años consecutivos, otorgado por la Asociación Civil del mismo nombre.
- Premio Los Excelentes entregado por EPENSA, diario Correo Piura.
- Premio The Bizz, reconocimiento a la Excelencia Empresarial, otorgado por WORLD CONFEDERATION OF BUSINESSES (WORLDCOB), organización internacional que promueve el desarrollo empresarial a nivel mundial.
- Certificación como CSR: 2011.2 como Empresa Socialmente Responsable por Worldcob, después de una rigurosa evaluación, desde el 2012.

El sólido crecimiento reportado en los últimos años se en el importante incremento de sus colocaciones y captaciones, acompañado de un aumento y diversificación de los canales de atención a los clientes y en el aumento progresivo de nuestro capital humano. Asimismo, es resaltable la adecuada gobernabilidad que ha estado presente en todas las instancias, lo cual les permite mirar el futuro institucional con mucho optimismo.

Son una institución que tiene valores integrados en una cultura organizacional que se vivencia, se práctica y se comparte. Su filosofía es ayudar a construir y siempre se plantean nuevos retos y nuevos caminos para impulsar el desarrollo al amparo del principio del Bien Común.

Su trabajo va más allá de la sencillez de una transacción económica. Trascienden en lo social fortaleciendo las posibilidades humanas de miles de familias en nuestra patria. Generan y mantienen puestos de trabajo que sustentan mejores niveles de vida, salud y educación para miles de personas.

#### 2.4.2. VISIÓN

De acuerdo a la información proporcionada por la institución, la visión se describe de la siguiente manera: “Ser el respaldo financiero de las grandes mayorías”

#### 2.4.3. MISIÓN

De acuerdo a lo recolectado en las visitas a la empresa se debe indicar que la empresa define su misión como: “Trabajamos para brindar soluciones financieras a las empresas y familias peruanas de una forma simple, oportuna y personalizada”

#### 2.4.4. CULTURA INSTITUCIONAL

a. Ética:

Realizan sus acciones fieles a los principios y obligaciones morales: honestidad, respeto, responsabilidad, transparencia, cumplimiento de los acuerdos y compromisos adquiridos.

b. Cliente Interno

Caja Municipal de Sullana reconoce a sus empleados como un gran valor para la institución. Fomentan personas inteligentes, creativas, entusiastas, trabajadoras, con pasión por aprender, compartir ideas, y que crean en los mismos ideales que tiene la Caja Sullana. Promovemos el desarrollo del talento humano, premiamos el desempeño eficiente; asumimos con empeño y dedicación el reto de formar y desarrollar constantemente competencias en las personas.

c. Cliente Externo

se deben a sus clientes, trabajan por establecer relaciones a largo plazo, creamos soluciones que resuelven sus necesidades e inspiran lealtad, confianza y satisfacción. La atención personalizada, comunicación transparente y fluida con nuestros clientes nos permite realzar nuestras relaciones.

d. Capacidad Ejecutiva

e. Forman y desarrollan personas que tomen decisiones, recompensamos la capacidad de ejecutar iniciativas, de poner las cosas en marcha y lograr objetivos. Las ideas se materializan en proyectos tangibles; respetando los procedimientos, reglamentos, políticas, y considerando los impactos directos o indirectos.

f. Agilidad

Se preocupan por la celeridad de nuestros procesos, por aumentar niveles de satisfacción de nuestros clientes y a la vez incrementar la productividad. Utilizan las ventajas del desarrollo tecnológico para acelerar nuestro éxito y construir una Caja Municipal más ágil.

g. Eficiencia

Realizan todas sus actividades laborales regidas por altos niveles de exigencia, ejecutamos todas las tareas encomendadas con una alta calidad en los resultados dentro de los plazos asumidos. Se esfuerzan por realizar las actividades correctamente en el primer intento. Están comprometidos en la entrega de resultados en cualquier circunstancia.

h. Calidad

Caja Municipal de Sullana está comprometida en diseñar, desarrollar, comercializar servicios y productos de excelente calidad.

i. Mejora continua

Medimos y analizamos los resultados de nuestros procesos, productos y servicios, con el fin de mejorarlos de forma permanente para cumplir nuestro compromiso con el cliente.

j. Identificación

Las personas que trabajan en la Caja Municipal de Sullana están identificadas con la Visión, Misión y Valores, Objetivos, Metas y Compromisos Institucionales. Son una empresa comprometida con generar valor, para ello se esfuerzan por atender mejor a sus clientes, a su personal, generar productos y servicios de calidad. Cada una de las personas que trabajan en la Caja Municipal de Sullana es responsable de maximizar valor.

k. Trabajo en equipo

Unen a un conjunto de personas para lograr una mayor productividad, confían en la capacidad de su gente, valoran los aportes de cada uno, propician un clima de confianza, estimulan la creación, la comunicación efectiva, cada uno de los miembros del equipo se beneficia del conocimiento, trabajo y apoyo de los demás miembros.

l. Meritocracia

m. Las personas que trabajan en la Caja Municipal de Sullana tienen la oportunidad de crecer profesionalmente, en base a su propio esfuerzo, capacidad, y trabajo.

### 3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. ENFOQUE

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que los métodos son humanistas. Al estudiar a las personas, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en las organizaciones.

Además se fundamenta en que se trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Desde un punto de vista fenomenológico y para la investigación cualitativa es esencial experimentar la realidad tal como otros la perciben. Siendo de esta manera que el investigador se identifica con las personas que estudia para poder comprender cómo ven las cosas. (Vela, Dávila y Sanandres; 2015).

### 3.2. DISEÑO

Para el presente proyecto de investigación se utilizará el diseño no experimental, debido a que solo se observara los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo; además de señalar que es una investigación descriptiva por objetivos.

### 3.3. NIVEL

Esta investigación solo alcanza el nivel descriptivo – transeccional ello dado por qué no se manipularán variables y solo se describirán la situación de acuerdo a los hallazgos obtenidos.

### 3.4. TIPO

El presente estudio reúne las condiciones para ser de tipo aplicada, porque se utilizan los conocimientos de la administración y tecnológicos, a fin de aplicarlos en la evaluación de la variable con un nivel de investigación será Descriptivo, explicativo y correlacionado

### 3.5. SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN

Conformada por todos los trabajadores de la caja de Sullana, agencia Piura, tanto de los niveles superiores (ejecutivos), intermedios (supervisores) e inferiores (atención al público).

### 3.1. MUESTRA

Debido a que es un estudio dentro de una empresa y la población es finita y accesible la muestra estuvo Conformada por la totalidad de población los trabajadores de la caja de Sullana, Agencia Piura, la cual está conformada por todos los trabajadores de la caja de Sullana (28), agencia Piura, tanto de los niveles superiores (ejecutivos - 3), intermedios (supervisores - 6) e inferiores (atención al público - 19).

### 3.2. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Esta investigación se orienta a describir La Cultura Organizacional De La Caja Sullana Agencia Piura, Año 2019, para ello se debe estudiar las características dominantes de los colaboradores, estudiar el nivel de liderazgo , estudiar el nivel de cohesión, estudiar el nivel de clima organizacional, estudiar la orientación hacia el éxito y estudiar el estilo de management; todo ello gracias a la aplicación de un cuestionario que ha sido validado y contextualizado con la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, obteniendo resultados positivos al haber realizado una prueba piloto para su realización.

Se tiene el consentimiento de los directivos de la empresa para la aplicación del cuestionario; luego de aplicado el cuestionario de forma voluntaria a la muestra de estudio se procesaran los datos con ayuda del Software SPSS V. 25; mediante el cual obtendremos los resultados para poder analizarlos y poder realizar la etapa final de la investigación (resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones)

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para este estudio se emplea el instrumento de Evaluación de Cultura Organizacional, más conocido por sus siglas en inglés Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), propuesto por Cameron y Quinn (2006), señalan que el instrumento es útil para diagnosticar los aspectos importantes de la cultura de una organización, así mismo, además de calificar a la organización en su estado actual, permite identificar la cultura deseada por lo colaboradores de la organización.

### 3.4. ASPECTOS ÉTICOS

La presente investigación se desarrolló de acuerdo con el Código de Ética para la investigación de la Universidad Nacional de Piura que señala:

Artículo 8.- Sobre fines de la investigación (...) aplicar teorías, modelos y en general conocimientos que la ciencia básica aporta, para poder Interpretar los fenómenos problemáticos de tal forma que se susciten cambios favorables a partir de los significados y experiencias de quienes investigan, y también de quienes forman parte de la situación investigada en la realidad local, regional, nacional y mundial (VRI - UNP, 2016).

Artículo 27.- Sobre buenas prácticas en la investigación (...) los investigadores en todo momento deben seguir buenas prácticas de trabajo, conforme a la naturaleza de la investigación, a la normatividad y prácticas nacionales e internacionales, en especial protección de datos y confidencialidad (VRI - UNP, 2016).

Artículo 35.1.- Sobre la investigación con personas (...) Proteger los derechos, la dignidad, la integridad y el bienestar de las personas que participan en la investigación; formulando o tomando en consideración los protocolos de investigación correspondientes a las áreas de estudio, los cuales son sometidos a evaluación y aprobados por el Comité de ética” (VRI - UNP, 2016).

Artículo 411.- El que, en un procedimiento administrativo, hace una falsa declaración en relación a hechos o circunstancias que le corresponde probar, violando la presunción de veracidad establecida por ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

Finalmente se realiza con las condiciones específicas del Art. 4. Inciso 4.12 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales –RENATI Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD.

#### 4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### 4.1. RESULTADOS

**Tabla 1: CULTURA ORGANIZACIONAL**

<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	
<b>Media</b>	<b>Desv. Desviación</b>
<b>3.4747</b>	<b>0.59785</b>

De acuerdo a lo presentado en la tabla N° 01, la cultura organizacional en la caja Municipal de Sullana, agencia Piura y exactamente durante el año 2019, presenta niveles moderados alcanzando una media de 3.47, lo que se caracteriza por la existencia de características dominantes de los colaboradores, el liderazgo aplicado en esta institución, el factor de cohesión, el clima organizacional, el criterio de éxito y el estilo de management, todo ello caracterizado con niveles medios y moderados.

**Tabla 2: CULTURA ORGANIZACIONAL DIMENSIONADA**

	<b>Media</b>	<b>Desv. Desviación</b>
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>3.4747</b>	<b>0.59785</b>
<b>Características Dominantes</b>	3.6518	0.75871
<b>Líder Organizacional</b>	3.4107	0.74602
<b>Factor De Cohesión</b>	3.4464	0.65390
<b>Clima Organizacional</b>	3.4464	0.74956
<b>Criterio De Éxito</b>	3.4554	0.86617
<b>Estilo De Management</b>	3.4375	0.67572

En la tabla N° 02 se demuestran los niveles de cada dimensión, estos niveles están representados por la media y la desviación estándar, todo ello caracterizado por cada reactivo del cuestionario aplicado; determinando así que la cultura organizacional y cada dimensión presentan niveles medios y moderados dentro de la institución en estudio.

La caracterización presentada en la presente tabla demuestra que a nivel de reactivos el comportamiento de los resultados son similares, obteniendo índices moderados y que no varían demasiado, teniendo así que los niveles en general de cada reactivo (indicador) son regulares pero aun así no son adecuados, y al existir estos niveles se puede establecer que se requerirán condiciones de mejora en cada uno de ellos.

**Tabla 3:** Dimensión Características Dominantes

<b>Características Dominantes</b>	<b>3.6518</b>	<b>0.75871</b>
<b>Contexto Personal</b>	<b>3.54</b>	<b>1.232</b>
<b>Dinamismo</b>	<b>3.82</b>	<b>1.020</b>
<b>Estructura Formal</b>	<b>3.57</b>	<b>1.200</b>
<b>Orientación A La Competencia</b>	<b>3.68</b>	<b>1.020</b>

De acuerdo a la dimensión presentada en la tabla anterior se puede demostrar que cada indicador presenta niveles regulares siendo lo más resaltante el dinamismo que presenta niveles regulares, pese a ello es el indicador que tiene los niveles más altos 3.54; los demás indicadores presentan niveles similares teniendo que la orientación a la competencia tiene una ponderación de 3.68, la estructura formal tiene un nivel de 3.57 y el contexto personal presenta niveles regulares alcanzando una media de 3.54.

En relación al contexto personal se debe resaltar que la Organización brinda un contexto personal, afectivo. Su filosofía es ser como una gran familia. Sin embargo las personas que aquí laboran no comparte mucho de sí mismo, ello debido a que las funciones que ellos realizan son personalistas, se orientan más a trabajar para cumplir sus metas personales y poder obtener los bonos individuales que les permiten tener una mayor liquidez.

La organización de acuerdo a la naturaleza de sus operaciones es dinámica e incentiva el emprendimiento de los clientes pero de manera interna no se puede hablar de lo mismo, debido a que las oportunidades de crecimiento profesional (también denominados ascensos), no son muy seguidas y cuando se dan estos ya están designados con anterioridad y sin previa convocatoria; lo que consideran los trabajadores como: “poner a dedo”, “subir con vara” o “puestos con nombre propio”, todo ello de acuerdo a sus propias reacciones al ser orientados sobre la resolución del cuestionario. Debido a ello los trabajadores no están dispuestos a ser perseverantes en el logro de sus objetivos, además de no asumir los riesgos posibles por que consideran que no recibirán beneficios adicionales.

Si bien es cierto la organización se maneja de manera formal y tienen una estructura ya definida, los procedimientos son los que generan incomodidad en los trabajadores quienes a pesar de tener formas

más rápidas de hacer el trabajo que se les encomienda, están obligados a cumplir con las directrices establecidas por la empresa.

Finalmente en este apartado se tiene que mencionar que la organización está orientada a la competencia, es decir los trabajadores tienen que cumplir metas para poder recibir sus bonificaciones. Orientándose todos hacia el cumplimiento de las metas y la producción personal, es decir se orientan a alcanzar sus metas pero no ayudan a sus compañeros a hacerlo, notándose así un plano personalista.

**Tabla 1:** Dimensión Líder Organizacional

<b>Líder Organizacional</b>	<b>3.4107</b>	<b>0.74602</b>
<b>Líder Mentor</b>	<b>3.29</b>	<b>1.150</b>
<b>Líder Entrepreneur</b>	<b>3.71</b>	<b>1.150</b>
<b>Líder Coordinador</b>	<b>3.18</b>	<b>1.219</b>
<b>Líder Productor</b>	<b>3.46</b>	<b>1.201</b>

En concordancia con los objetivos de la investigación y de acuerdo a la dimensión líder organizacional se puede indicar que los colaboradores presentan características de liderazgo en su mayoría entrepreneur (3.71), luego presentan niveles de liderazgo productor (3.46), así como también existen niveles medios de liderazgo mentor y coordinador (3.29 y 3.18 respectivamente).

Las formas de mentoría al momento de ingresar son las que definen el éxito de la organización, es así que las organizaciones de este tipo forman los cimientos de sus colaboradores, les enseñan y los orientan al cumplimiento de las metas, los mentores son considerados como “papás” de su grupo y de manera informal se crean jerarquías entre ellos mismos, respetando siempre a la persona que les enseñó “el negocio” como ellos mismos manifiestan.

El gerente de la empresa casi nunca se relaciona con los empleados, desde que ingresa a laborar hasta su hora de salida solo se dedica a realizar funciones ejecutivas y nunca baja al campo. Los colaboradores se quejan por el hecho de que él y los directivos de nivel medio se basan en el cumplimiento de metas y cada vez estas son más elevadas, pero nunca se les ha visto a ellos realizando funciones, ni dando “el ejemplo” y mucho menos consideran que se “ponen la camiseta”.

Es así que consideran que el gerente no ayuda a coordinar ni a entablar las sinergias necesarias entre los miembros de la organización. No genera la relación y la correcta integración de los equipos en la organización, tomando así un sentido de apatía en toda la organización.

El gerente es visto como una persona que solo se interesa en la consecución de las metas, con lo que cada vez estas suben más y más, pero los beneficios o bonos que se obtienen siguen en el mismo nivel.

**Tabla 5:** Dimensión Factor De Cohesion

<b>Factor De Cohesión</b>	<b>3.4464</b>	<b>0.65390</b>
<b>Lealtad Y Compromiso</b>	<b>3.79</b>	<b>1.258</b>
<b>Innovación Y Desarrollo</b>	<b>3.50</b>	<b>1.202</b>
<b>Organización Uniforme</b>	<b>3.36</b>	<b>1.096</b>
<b>Orientación A La Producción</b>	<b>3.14</b>	<b>1.177</b>

Gracias a la presente tabla se puedes establecer que la organización se caracteriza por tener niveles medios de lealtad y compromiso (3.79), niveles medios también de innovación y desarrollo (3.50), organización uniforme (3.50) y orientación a la producción (3.14).

La lealtad hacia la empresa, se basa en primer lugar en la no infidencia la cual esta estipulada en el contrato de trabajo; asimismo acorde a las políticas de la institución teniendo noción los trabajadores del compromiso para con la empresa y que se denotan de acuerdo a las acciones que todos ellos tienen, estas acciones van desde la puntualidad, la permanencia en el trabajo pese a cumplirse el horario y no cobrar horas extras; el trabajo en equipo es casi nulo, solo se apoyan las personas que son mentores de otros y que pertenecen a la misma área.

La innovación no se da en su totalidad, según lo observado en la empresa incluso los equipos de cómputo son tercerizados y alquilados. Además el desarrollo profesional de los trabajadores como se ha indicado en puntos anteriores no se da a cabalidad, en el sentido de que no se brindan oportunidades a todos y no existe equidad en los ascensos.

Los procedimientos están establecidos de acuerdo a los manuales internos que son dados a conocer en la etapa de inducción y son establecidas en la firma del contrato. Pero se da mas énfasis en la captación de clientes, en la atención y recaudación; todo ello orientado al logro oportuno de las metas propuestas y mediante las cuales se reciben las bonificaciones.

**Tabla 6:** Dimensión Clima Organizacional

<b>Clima Organizacional</b>	<b>3.4464</b>	<b>0.74956</b>
<b>Clima Participativo</b>	<b>3.50</b>	<b>1.106</b>
<b>Clima Dinámico</b>	<b>3.29</b>	<b>1.084</b>
<b>Permanencia Y Estabilidad</b>	<b>3.46</b>	<b>1.105</b>
<b>Competitividad Interna</b>	<b>3.54</b>	<b>1.290</b>

En base a la tabla anterior se puede apreciar que los niveles de clima organizacional son regulares (3.44); entando determinados por la competitividad interna (3.54), el clima participativo (3.50); la permanencia y estabilidad (3.46) y el clima dinámico (3.29).

Los niveles regulares de esta dimensión se caracterizan en el sentido que el clima dentro de la organización es confortable, es decir los trabajadores están conformes con sus compañeros de trabajo y ello les permite tener un ambiente ideal para el logro de las metas. Si bien es cierto no existe apoyo total entre trabajadores, las relaciones interpersonales que aquí se dan son beneficiosas para todos.

La organización tiene un sentido de adaptación tiene un comportamiento dinámico que se adecua mas que todo a los clientes, ello influye en gran medida en las metas que se establecen en la organización, y ello repercute en el comportamiento de los trabajadores quienes en esta medida tratan de aprender las nuevas políticas y estrategias de la institución. Lo resaltante en este punto es que cuando algo nuevo se pone en practica se les permite a los trabajadores tener ciertos errores que en cierta forma generan aprendizaje.

Los procedimientos son claros y esto permite un mejor control de las funciones que realizan los trabajadores, sin embargo en el ámbito de la permanencia en la organización esta condicionada al cumplimiento de las metas y ello permite que no se tenga estabilidad pese a los contratos que se celebran.

La competitividad es parte fundamental de la filosofía de la empresa, ello hace que los trabajadores creen un ámbito beneficioso para la empresa en cierto sentido por que se cumplen la mayoría de las metas, pero se detiene el sentido humano, de conformación de equipos e integración.

**Tabla 2:** Dimensión Criterio De Éxito

<b>Criterio De Éxito</b>	<b>3.4554</b>	<b>0.86617</b>
<b>Desarrollo</b>	<b>3.64</b>	<b>1.339</b>
<b>Innovación</b>	<b>3.50</b>	<b>1.106</b>
<b>Eficiencia</b>	<b>3.39</b>	<b>1.166</b>
<b>Posicionamiento</b>	<b>3.29</b>	<b>1.243</b>

Acorde a los hallazgos y de acuerdo a la percepción de los colaboradores la dimensión presentada presenta niveles regulares de desarrollo los cuales alcanzan una media de 3.64; seguidos en importancia por la innovación (3.50), eficiencia (3.39) y posicionamientos(3.29).

El desarrollo de los recursos es fundamental pero solo en el sentido de la consecución de las metas, el trabajo en equipo, el interés por la estabilidad emocional y otros factores se dejan de lado. Además esta institución se caracteriza por la tercerización de algunos de sus servicios complementarios.

Los servicios financieros son similares en todas las instituciones de este rubro, sin embargo la institución en estudio se caracteriza por ser pionera en insertar al mercado productos novedosos

incluso antes que la competencia siendo superada solamente por la CMAC Piura. En ese sentido la competitividad a la cual se orienta la institución si está siendo alcanzada.

La eficiencia es el factor clave en la institución, la consecución de la metas individualizadas son parte del éxito. La filosofía de trabajo es respetada por los colaboradores y ellos se preocupan por brindar un servicio de calidad teniendo para ello estándares ya establecidos y que son evaluados cada cierto tiempo.

La expansión de la institución permite que los empleados que no cuentan con oportunidades de desarrollo en ciertas localidades si logren obtenerlas en otras, pero esto a un costo de migrar a otras localidades, las campañas de marketing son centrada en dar a conocer los beneficios que tienen los productos y servicios que aquí se ofertan. Se espera que de esta manera los usuarios logren tener las perspectiva de contar con una institución solida y flexible en el ámbito empresarial y con oportunidades de acceso para todos.

**Tabla 3:** Dimensión Estilo De Management

<b>Estilo De Management</b>	<b>3.4375</b>	<b>0.67572</b>
<b>Trabajo En Equipo</b>	<b>3.29</b>	<b>1.117</b>
<b>Iniciativa</b>	<b>3.21</b>	<b>1.228</b>
<b>Seguridad</b>	<b>3.86</b>	<b>1.079</b>
<b>Logro De Objetivos</b>	<b>3.39</b>	<b>1.227</b>

Vista la tabla anterior se puede afirmar que de acuerdo a la percepción de los colaboradores de la caja Sullana, agencia Piura el direccionamiento recibido se caracteriza por la seguridad que se brinda teniendo niveles regulares de el (3.86); teniendo tambien que la organización por su naturaleza se propone la orientación de sus colaboradores hacia el logro de los objetivos (3.39), y demostrando niveles regulares en lo que respecta trabajo en equipo (3.29) e iniciativa (3.21).

La participación solo se da en los seminarios que la empresa realiza, estos son cada cierto periodo pero sin un cronograma preestablecido, y todas son basadas en “quitar el estrés de los trabajadores” y también “formar lideres”. No se recoge las recomendaciones ni se toma en cuenta las opiniones de los trabajadores para la toma de decisiones, las cuales solo son comunicadas y no consensadas.

De acuerdo a lo anteriormente expresado, la iniciativa personal y los cambios personales no son aceptados por la institución. Dejando de lado así la libertad, la innovación y la originalidad funciones que las asume el ente directivo.

La seguridad de los trabajadores en la institución es según el contrato que ellos firman, el cual puede ser de manera trimestral (prueba), semestral o anual. Los puestos son de poca rotación lo que permite una mejor especialización en las funciones pero limita el crecimiento y el aprendizaje.

Finalmente se debe resaltar que la organización se caracteriza por una orientación hacia la eficacia y eficiencia personal y lograr así la productividad deseada, la alta gerencia solo tiene en cuenta las cifras y no las formas en como se consiguen y muchos menos las necesidades de los trabajadores que lo hacen, estableciendo que esta organización se preocupa por la producción en base al logro de las metas.

## 4.2. DISCUSIÓN

De acuerdo a lo planteado, el hallazgo más relevante establece que la cultura organizacional en la caja Municipal de Sullana, agencia Piura y exactamente durante el año 2019, presenta niveles moderados alcanzando una media de 3.47, lo que se caracteriza por la existencia de características dominantes de los colaboradores, el liderazgo aplicado en esta institución, el factor de cohesión, el clima organizacional, el criterio de éxito y el estilo de management, todo ello caracterizado con niveles medios y moderados, ello se puede fundamentar en lo planteado por Cole (como se citó en Alles 2008) quien define la cultura organizacional “como la recopilación de significados compartidos, las cuales tienen un mensaje para los colaboradores de los comportamientos que se permiten en la organización” y presenta similitudes con los hallazgos de Aguado (2012) quien Al procesar los resultados pudo describir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad. En los casos de las dimensiones estructura, recompensa e identidad los niveles son aceptables y en la dimensión relaciones son regulares con respecto al clima organizacional de los docentes que conforman la muestra. Asimismo esta investigación contrasta con los resultados de Bonilla (2014), quien concluye que se encuentra debilitado el clima organizacional en las dimensiones relaciones grupales, motivación y toma de decisiones, debido a que los trabajadores perciben que los directivos no los hacen partícipes en la planificación, capacitación; además, que la interacción entre los miembros es muy reducida, ello por la naturaleza de las instituciones y su orientación propia.

Asimismo se tiene que indicar que de acuerdo a las dimensiones presentadas los niveles de cada indicador son regulares, de esta manera se puede corroborar lo planteado por Robbins (2013) quien define la cultura organizacional “Como el grupo de significados de la empresa que son compartidos

por el recurso humano, la cual forma una personalidad empresarial diferente a las demás compañías.” Y presenta similitudes con Slocum (2013) quien explica que en las compañías existen diversas culturas organizacionales que pueden ser oportunas en distintas circunstancias.

Los resultados inciden en que la institución tiene una cultura arraigada pero que esta no es la ideal para el desarrollo integral de los colaboradores esto se asemeja a lo hallado por Cámara (2012) quien en sus resultados observo variaciones significativas en los factores de la cultura organizacional, dependiendo de la tipología de las instituciones y se fundamenta en los hallazgos de Gómez (2013) quien llegó a la conclusión de que los aspectos sociales entendidos como estructuras blandas de las empresas que se expresan en la cultura organizacional están asociados en forma positiva con la innovación de las firmas, aunque su nivel de asociación difiere entre variables. Las contrastaciones de los rasgos de cultura organizacional muestran que las empresas innovadoras tienen promedios estadísticamente más altos que las organizaciones poco innovadoras.

Finalmente se debe indicar que la cultura no es una variable ajena a los cambios de las organizaciones, es por ello que los resultados de la presente investigación se asemeja a lo planteado por Morocho (2012) quien evidencia que existe una correlación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y otras variables asimismo se relaciona y se asemeja con lo planteado por Curay (2015) quien destaca que la institución debe comprometerse con el desarrollo de capacidades de sus miembros, mejorar las prácticas de los directivos y líderes acorde con lo que pregonan, incorporar un estilo de dirección con prácticas distintivas, recrear un código de ética que oriente el comportamiento y ayude a distinguir lo correcto.

## CONCLUSIONES

1. Para impulsar una cultura organizacional abierta, positiva y atractiva, que retenga y potencia el talento humano, se requiere de un esfuerzo continuo. Para comenzar debe trazarse una estrategia con esa orientación teniendo los objetivos claros y a la vez coherentes con la visión de la organización
2. En la dimensión características dominantes y de acuerdo a los hallazgos se puede indicar que la empresa tiene un enfoque dinámico en sus operaciones y su funcionamiento; los colaboradores tienen orientación a la competencia, lo que se caracteriza por la visión empresarial y esta determinado por las aspiraciones de cada colaborador y la influencia de ello en la consecución de los objetivos; asimismo la estructura de la empresa si bien es cierto esta establecida por la

alta dirección presenta niveles regulares al no hacer partícipes de la toma de decisiones a los colaboradores y si participan solo es en decisiones que no toman tanta relevancia y finalmente en esta dimensión se han identificado que el contexto personal tiene niveles regulares lo que determina que las personas no cuentan con motivaciones internas para el desempeño óptimo de sus funciones.

3. Aunque son niveles medios el estudio de esta dimensión líder organizacional nos refiere que existe una mixtura del liderazgo en la institución y los colaboradores se orientan a la generación de nuevas ideas y a mejorar ellos mismos (entrepreneur), en casi la misma medida se puede decir que gracias al énfasis de las tareas y funciones existen niveles medios en cuestiones de liderazgo productivo; así como también la empresa se caracteriza por tener personas dispuestas a enseñar y a compartir sus conocimientos (líder mentor) y finalmente el más bajo nivel pero aun teniendo niveles regulares los colaboradores se orientan a coordinar las funciones para el mejor desempeño organizacional.
4. Las relaciones interpersonales entre los colaboradores se fortalecen gracias a que se generan lazos de amistad entre ellos (lealtad), asimismo la innovación y el desarrollo son parte fundamental de los colaboradores a quienes se les imparte cursos para poder ejercer sus funciones de manera óptima, además se puede determinar que la empresa tiene una estructura ya establecida e inquebrantable lo que permite que las funciones y tareas sean bien caracterizadas y las personas que desempeñan tareas comunes se relacionan de una manera óptima y finalmente no se debe dejar de lado que la finalidad de la empresa permite que todo se oriente al logro de los objetivos organizacional fundamentado en el aumento de la productividad.
5. Al existir una posibilidad de línea de carrera dentro de la institución es que la competitividad en trabajadores se pone a relieve y gracias a ello se puede observar altos índices de productividad; ello combinado con la participación de los colaboradores en todo ámbito y a las opciones de estabilidad laboral que da la empresa ayudan a construir una cultura adecuada, pero cabe destacar que el ambiente en el cual se desarrolla esta cultura es cambiante y las reglas establecidas en la organización ya son de alguna forma obsoletas, teniendo así una intención de crear una cultura sólida pero sin los instrumentos adecuados para hacerlo.
6. De acuerdo a la percepción de los colaboradores se puede identificar que la institución se orienta hacia el desarrollo de las personas y esto caracterizado por la antigüedad de las personas en la institución, teniendo así que las personas que tienen los niveles directivos y supervisores han sido

preparados por la misma organización; la innovación y la eficiencia son otros factores que adquieren relevancia pero en un grado menor por que a los colaboradores se les limita la creatividad y la mejora propia de los procesos; finalmente el posicionamiento ha quedado relegado por ser una empresa que ya tienen un segmento del mercado ganado.

7. Los directivos dirigen a los colaboradores creando en ellos fomentando entre ellos la fidelización intentando obtener confianza entre todos los miembros de la organización, esto por la misma naturaleza de la organización y las funciones no es posible en su totalidad; además se puede demostrar que si bien es cierto la dirección se orienta hacia el logro de los objetivos, hay que trabajar en la generación de sinergias entre los colaboradores y fomentar el trabajo en equipo y la iniciativa e innovación de los colaboradores.

## RECOMENDACIONES

1. Para impulsar una cultura organizacional abierta, positiva y atractiva, que retenga y potencia el talento humano, se requiere de un esfuerzo continuo. Para comenzar debe trazarse una estrategia con esa orientación teniendo los objetivos claros y a la vez coherentes con la visión de la organización
2. Se recomienda desarrollar talleres de formación orientados a las necesidades de cada colaborador; además de establecer un programa de actividades orientado a la mejora de la comunicación dentro de la institución.
3. Se recomienda establecer lineamientos para la delegación de funciones, dándole así importancia a los colaboradores en la toma de decisiones y fomentando la apertura de la participación en la toma de decisiones; es decir se debe reorientar la gestión para hacer partícipes a los colaboradores.
4. Se debe priorizar la comunicación, reconocer el trabajo de los demás y ofrecer oportunidades de crecimiento; ello con programas de bonificaciones y reconocimientos, de acuerdo a la situación de la empresa.
5. Se debe reorientar las condiciones de trabajo en el sentido normativo, es decir se debe reestablecer los valores empresariales y las políticas teniendo una orientación acorde al mercado y dándole énfasis al factor humano interno y externo.

6. Las estrategias internas deben orientarse hacia la satisfacción de las personas,, claro esta que con colaboradores satisfechos se elevan los niveles de eficiencia, y se les da posibilidades de desarrollo; al mismo tiempo que la empresa eleva sus niveles de productividad y se externaliza al mercado ofreciendo un servicio de calidad obteniendo así fidelidad de los consumidores hacia la institución.
7. Debe establecerse una cultura de enseñanza mediante el ejemplo, los directivos deben comunicarse de manera mas constante y efectiva con los colaboradores, por ello que es necesario el establecimiento de niveles de comunicación nuevos y de talleres en los cuales se genere confianza entre todos los niveles y todas las áreas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, M. J. (2012). clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes. Lima: Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación Universidad San Ignacio de Loyola.
- Alles (2008). Comportamiento organizacional. México: Granica. Recuperado de <http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/reader.action?docID=10934141>
- Bonilla, C. K. (2014). Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014. Piura: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura.
- Câmara Rodrigues, S. M. (2012). Conflicto, Cultura y Compromiso Organizacional Un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la Región Autónoma de Madeira. Cadiz: Tesis Doctoral.
- Chiavenato, I. (2013). Comportamiento Organizacional (2da Ed.). México: McGrawhill
- Curay, V. S. (2015). La cultura organizacional en los directivos / jerárquicos docentes y administrativos del IESPP “Hno. Victorino Elorz Goicoechea” de Sullana, año 2015. Piura: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura.
- Denison, D. R. (1991). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. The Academy of Management Review, 203- 205.
- Gómez Roldán, I. (2013). Innovación y cultura organizacional. Madrid: Tesis Doctoral en Admisniatración en la Facultad de Ciencias Económica y Emptesariales - UNED.
- Granell, E. (1997) Éxito gerencial y cultural: Retos y oportunidades en Venezuela. Caracas: Ed. IESA
- Mendiola, Aguirre, Aguilar, Chauca, Dávila, Palhua; Sostenibilidad y rentabilidad de las cajas municipales de ahorro y crédito en el Perú.– Lima : Universidad ESAN, 2015. – 170 p.)
- Morales, A. L. (2011). Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del valle del cauca. Manizales Colombia: Tesis, trabajo de investigación presentada como requisito para optar al título de Magíster en Administración.
- Morocho, C. A. (2012). Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red nº 7 callao. Lima: Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación Universidad San Ignacio de Loyola.
- Robbins, s. y Jugde, m. (2013). Administración (10 Ed.). México: Pearson.
- Robbins, s. y Coutler m. (2013). Administración Universal (2 Ed.). México: Pearson.
- Slocum, M. S. (2009). Relaciones entre recursos humanos y cultura organizacional. Un estudio empírico. Acta colombiana de psicología, 12(2), 97-114.
- Valle (1995) “Gestión estratégica de recursos humanos ”Estados Unidos : Addison Wesley Iberoamericana.

Vela, Dávila y Sanandres (2015) Percepción de la cultura organizacional en empresas del sector microfinanciero en la Región Lambayeque

## Capítulo 2

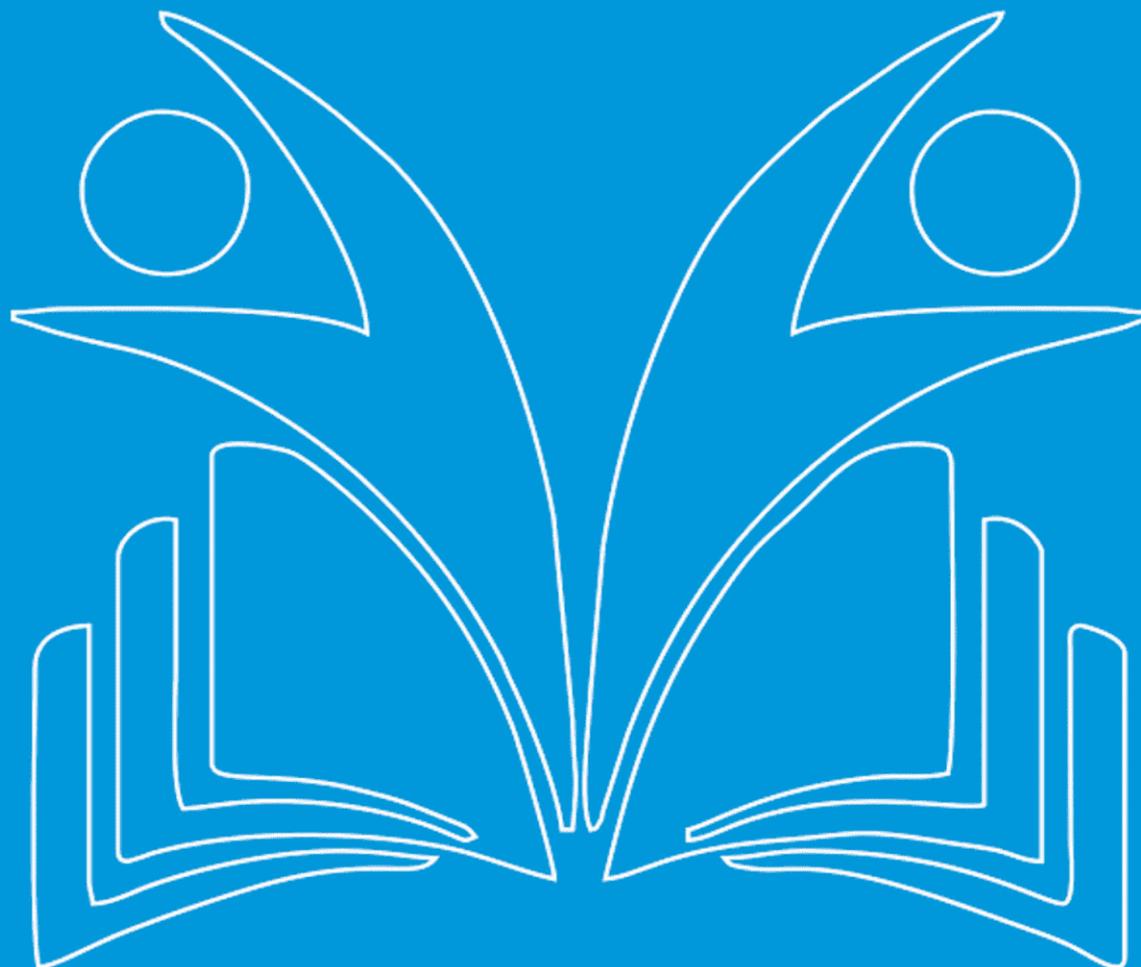


10.37423/240809233

# A IMPORTÂNCIA DO APOIO FAMILIAR PARA USUÁRIOS DO CAPSI

*Suelen Araújo Padilha*

*UNINASSAU*



**Resumo:** Os Centros de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenil – CAPSI realizam atendimento público a população que sofre de alguma doença ou transtorno mental, incluindo aquelas que se encontram viciadas em álcool ou drogas. Esses centros realizam atendimento esporádico em situações de crise e também podem auxiliar os pacientes através da internação onde o cuidado precisa ser mais próximo e constante. Porém, é necessário que haja a compreensão que o paciente, na situação em que se encontra para necessitar dos serviços prestados pelo CAPS, está em estado de vulnerabilidade, não apenas social como também emocional. Tal realidade faz com que o apoio de familiares e amigos próximos seja fundamental para o tratamento e a evolução do quadro do paciente. O objetivo geral do presente trabalho é analisar qual é o impacto dos familiares no tratamento de paciente que estão em sofrimento psíquico ou em estado de vício em droga e/ou álcool. A metodologia do trabalho é descritiva e qualitativa, compreende em um estudo bibliográfico que visa ser comprovado através de um relato de experiência em uma unidade do CAPSi.

**Palavras-chave:** CAPSI; Apoio; Tratamento; Família.

## 1. INTRODUÇÃO

Como bem coloca Lopes (2018) a agenda humana vem seguindo um curso lógico desde que existe, ao longo dos anos os problemas enfrentados pelas sociedades foram se alterando e novas metodologias de ação foram desenvolvidas em busca da adaptação e da resolução dos novos problemas. Por décadas doenças contagiosas causaram a morte de milhões de pessoas e eram o maior problema da humanidade, assim como ocorreu com as guerras. Atualmente a medicina e as políticas de pacificação entre as nações já estão muito mais consolidadas e evoluídas, de modo que apenas uma doença ou a ocorrência de uma guerra, dificilmente causam a morte de tantas pessoas como era no princípio.

Apesar de toda a evolução da ciência em relação à saúde e dos meios tecnológicos que facilitam e dão mais precisão a exames, cirurgias e tratamentos, as doenças ainda são um grave problema na agenda humana. Principalmente as doenças psicológicas de natureza emocional que dependem de fatores externos para apresentar melhoras, sendo essas o foco deste trabalho.

Segundo dados divulgados pela Organização Mundial de Saúde (OMS), no ano de 2018 o Brasil foi o país com mais casos de depressão em toda a América Latina, 11,5 milhões de brasileiros foram diagnosticados com depressão. No mundo esse índice chega a quase 400 milhões de pessoas e estima-se que a depressão, até o ano de 2022, se torne a doença mais incapacitante do mundo.

Para Lafer (2000) o grande crescimento nos índices que medem a ocorrência da depressão cresceu em nível mundial, ou seja, as grandes potências mundiais lutam contra a depressão há décadas. Para o autor, essa realidade se intensificou a medida que a depressão não foi tratada, inicialmente, como uma doença psicológica e sim como uma incapacidade de se adaptar ao ritmo da sociedade, preguiça ou falta de vontade de buscar objetivos.

Aliado a essa realidade, muitas vezes o álcool e as drogas são considerados um refúgio dos anseios e as dores, tornando-se um vício que atrapalha o desenvolvimento psicossocial de seus portadores. Muitas vezes os colocando em situações de vulnerabilidade e fazendo com que percam o controle de suas vidas de maneira muito rápida e incontrolável dentro da realidade do uso desses tipos de substância.

Segundo dados divulgados pela Organização Mundial da Saúde (2019), o Brasil conta com cerca de 3% de sua população com idade acima de 15 anos já considerada alcoólatra, porcentagem que totaliza cerca de quatro milhões de pessoas. Enquanto isso, dados divulgados pelo Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crimes – UNODC apontam que no ano de 2017, 271 milhões de pessoas com

idades que variam entre 15 e 64 anos, assumiu fazer uso de algum tipo de droga ilícita como maconha, cocaína, heroína, dentre outras. Ou seja, 5,5% da população mundial assume fazer uso de drogas ilícitas em alguns momentos de suas vidas.

Pensando nisso, e no fato de que o Brasil é um dos países onde a desigualdade social é mais gritante e as pessoas de classes sociais mais baixas são mais acometidas pelo vício e pelo tráfico, espaços como os Centros de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenil– CAPSI foram desenvolvidos para atender essas pessoas que estão passando por algum sofrimento psíquico e/ou são viciadas em álcool ou outras drogas.

A família, na qualidade de instituição social mais antiga do mundo, possui um importante papel nesse tratamento. Isso porque durante as sessões de tratamento ou a estadia da internação, esses pacientes costumam estar em estado de vulnerabilidade emocional e se sentirem com raiva, desgostosos, abandonados e tristes. Sendo assim, o apoio e a presença de familiares e amigos próximos podem impactar de forma positiva no tratamento dos mesmos.

O objetivo geral do presente trabalho é analisar o impacto do apoio familiar no tratamento de usuários do CAPSI. Os objetivos específicos consistem em pontuar o que é o CAPS e suas utilidades, definir a importância de intervenções psicológicas nesses espaços e descrever os usuários mais comuns do serviço e quais são as estruturas sociais que resultam nessa realidade.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A CRIANÇA E O JOVEM NA SOCIEDADE

Durante muitos anos, ainda nos primeiros passos dos homens enquanto sociedade acreditava-se que apenas o tamanho e o corpo físico de um indivíduo eram alterados com o passar dos anos, transformando meninos em homens. Porém, muitos anos se passaram até que fosse compreendido que o desenvolvimento humano vai muito além da altura e do crescimento dos músculos e ossos.

Para Áries (1981), o papel das crianças já começou a ser questionado após o século XII, isso porque apenas os jovens e adultos tinham uma importância crucial para a sociedade que tinha a sua base totalmente ligada a execução de tarefas pesadas e tomadas de decisão, tarefas que ambas não poderiam ser plenamente executadas por crianças.

Tal realidade resultava em uma sociedade que não questionava a presença e o desenvolvimento infantil, associando a criança uma simples fase transitória onde era necessário apenas garantir sua

sobrevivência até que o tempo passasse e a mesma tomasse a forma de um adulto, sempre levando em consideração que a definição de “adulto” passou por uma série de transformações ao longo do tempo. Atualmente, é necessário que um indivíduo tenha 18 anos completos para ser considerado adulto, em tempos anteriores ao último século, uma criança de doze anos já poderia ser considerada adulta o suficiente para ter um emprego, se casar, e concluir as demais tarefas que são naturais da fase adulta (ÁRIES, 1981).

O autor ainda explica que a convenção social que coloca a mulher como cuidadora direta do lar e dos filhos tem uma forte relação com as definições antigas de infância. Isso porque, durante os primeiros anos de vida, a criança necessita de auxílio para realizar basicamente todas as tarefas, quando essa necessidade diminui conforme a criança vai criando autonomia se inicia o processo que termina com a mesma sendo considerada uma adulta, mesmo que sua formação física e mental ainda não esteja concluída (idem, ibidem).

É importante salientar que o afeto como característica principal de um conjunto social nomeado como “família”, não é tão antigo. Como bem explica Veyne (2009), as convenções sociais antigas eram muito mais práticas e não envolviam tantos sentimentos como ocorre agora. Tal realidade pode ser exemplificada pelo que conhecemos atualmente como Roma Antiga, onde a parcela de bebês que nascesse com alguma deficiência física ou mental aparentes eram automaticamente descartados, sendo essa uma decisão tomada – na maioria das vezes – pelo seu progenitor.

Sendo assim, o descarte e a posterior execução desses bebês, era legítima e amplamente aceita pela sociedade, isso porque se acreditava que a vida dos mesmos teria um objetivo previamente traçado pelos seus pais, e esses objetivos diferiam de acordo com a classe social dos mesmos. Caso derivassem de família pobre, era esperado que essa criança crescesse e fosse capaz de executar funções braçais e que viabilizassem sua sobrevivência e a de sua família. Por outro lado, se fosse de família rica era esperado que essa criança fosse detentora das habilidades físicas e mentais necessárias para tomar decisões, influenciar pessoas e conduzir a sociedade (VEYNE, 2009).

Em ambos os casos, uma criança com deficiência física ou mental, de natureza média ou até mesmo grave, não seriam capazes de atender os propósitos que seus familiares tinham idealizado durante toda a sua formação gestacional. Obviamente, raras eram as famílias que não compactuavam com a prática de descarte, ou então que descobrissem deficiências apenas após alguns anos de vida. Entretanto, essas crianças eram mantidas dentro de casa e representavam uma vergonha para a família, já que eram uma alegação de que os genes que ali corriam eram defeituosos (idem, ibidem).

Dessa forma, é possível compreender que o papel da criança nas sociedades antigas era completamente operacional, ou seja, a importância de sua existência estava ligada ao que poderia executar quando crescesse e qualquer limitação que estivesse ligada ao não cumprimento desse planejamento prévio, basicamente inviabilizava a existência dessa criança para a sociedade.

Muitos séculos se passaram até que a figura da criança tomasse outras formas para a sociedade, para Heywood (2004), essa transformação de perspectiva só ocorreu por intermédio da igreja católica, seu surgimento e sua seguinte consolidação. Tal realidade se deve ao fato de que os ensinamentos católicos colocavam o bebê e a criança como seres sagrados, puros, inocentes e precisos, sendo esses os únicos para os quais era destinado o Reino dos Céus.

O descarte e a execução de crianças, mesmo sendo essas portadoras de deficiências físicas ou mentais, não era mais apenas uma decisão dos progenitores da mesma e aceita pela sociedade. Tais práticas passaram a serem associadas ao ocultismo e bruxaria, ações essas que eram punidas com tortura e morte (HEYWOOD, 2004).

É apenas nessa época, meados do século XVIII, que a figura da criança toma certa importância para a sociedade, isso porque as crenças compartilhadas naquele período relacionavam a criança como uma pura e direta criação de Deus, que deveria ser ampara, protegida e apoiada, valorizando ainda mais o conceito de família e tornando quase que institucional a existência de afeto nesses grupos sociais. Logo, é possível relacionar o conceito moderno de infância com o posterior conceito de família, sendo ambos espaços de afeto e desenvolvimento, em teoria. Dessa forma, a gravidez deixa de ter um significado associado a uma consequência e passa a ser totalmente relacionada a um planejamento, um objetivo (ÁRIES, 1981).

A criança deixa de ser vista como um ser adulto em dimensões menores, e passa a ser compreendida como um indivíduo em formação que precisa ser conduzido até a fase adulta, onde poderá seguir seus próprios caminhos e constituir sua família. Gagnebin (1997) coloca que a criança, naquele contexto, não era apenas responsabilidade de seus progenitores, mas também era uma posse dos mesmos. Ou seja, pertenciam aos seus pais, assim como um pedaço de terra ou um cavalo.

Novamente, a evolução desse pensamento foi um processo lento e conflitante, até que a mesma pudesse ser reconhecida com um indivíduo ainda na infância e não apenas quando se tornasse um adulto. A escola surge então como um espaço de desenvolvimento para essas crianças, com o objetivo de disciplina-las e educa-las de acordo com as regras sociais da época (GAGNEBIN, 1997).

O período que se segue a fase da infância é conhecido hoje como adolescência, e em períodos mais remotos não existia. Isso porque, como supracitado, quando atingisse cerca de 12 ou 13 anos, a criança já era tida como um adulto formado. Porém, hoje se reconhece e se procura compreender o período de transição entre a infância e a fase adulta.

A fase que compreende a adolescência costuma ser extremamente conflituosa, isso porque o indivíduo nessa faixa etária possui uma série de questionamentos e certezas pré-fundamentadas, que podem ou não serem baseadas na realidade. A comunicação é uma das práticas mais difíceis nesse período, é muito comum que os pais ou responsáveis, bem como quase todos os demais adultos, não consigam manter um diálogo saudável com esses jovens e essa realidade pode ter graves consequências (EISENSTEIN, 2005).

As doenças de natureza psicológica são consideradas um problema de saúde pública, isso porque segue atingindo milhões de pessoas pelo mundo, todos os dias. Para Santrock (2014), os adolescentes são mais suscetíveis a desenvolverem transtornos psicológicos ou doenças como a depressão. Isso porque se encontram em um estado de luto constante, luto pela sua infância, pelas suas antigas vivências, pela forma como eram tratados anteriormente e pela ludicidade – natural da infância – que não são mais capazes de acessar.

Por tais fatos, é extremamente comum e compreensível que esses adolescentes tendam a se isolar e procurar se relacionar apenas com aqueles que se encontram na mesma etapa, porém, essa prática não é vantajosa para nenhuma das partes envolvidas: nem para os jovens em si e muito menos para os seus pais, responsáveis ou orientadores (SANTROCK, 2014).

O autor Becker (2017) explica que apesar de já terem passado pelo período da infância e terem autonomia suficiente para executar um grande leque de funções, ainda não estão formados de forma completa no que diz respeito ao seu corpo físico e ao seu psicológico. Sendo assim, ainda precisam e é fundamental, que recebam orientações por parte dos adultos com os quais tem contato, para que continuem sendo guiados para o caminho saudável de sua evolução.

Porém, esse apoio e auxílio por parte dos pais ou responsáveis legais, em um contexto moderno, é muitas vezes negligenciado pelo estilo de vida moderno que exige que todos os adultos da família estejam inseridos no mercado de trabalho, com objetivo de garantir o sustento e a evolução social e financeira dos mesmos. Logo, esse jovem e sua saúde mental podem ficar em segundo plano, aliado a ausência de diálogo, viabilizando assim, o desenvolvimento de sofrimentos psíquicos e emocionais (COSTA, 2017).

Ainda nessa mesma linha, Becker (2017) nos explica que a adolescência pode ser vista como uma fase de testes, ou seja, de verificações para que se tenha certeza que esse indivíduo se tornará um adulto apto e responsável para viver plenamente em sociedade. Muitas decisões precisam ser tomadas, incluindo aquelas que estão relacionadas à vida acadêmica, profissional e pessoal. Tal realidade explica os dados alarmantes que colocam as crianças como uma faixa etária onde a depressão e outros sofrimentos psíquicos vem crescendo e os adolescentes como aqueles que cada vez mais vem sendo expostos e tendo contato direto com álcool e drogas ilícitas.

## 2.2 A FAMÍLIA E O APOIO AOS USUÁRIOS DO CAPSI

A evolução humana fez com que o período de gestação humana fosse reduzido, por diversas questões biológicas e comportamentais, os bebês passaram a nascer mais rápido. Tal afirmativa pode ser explicada pelo fato de que adoção do bipedismo, se locomover de forma ereta, causou diversas alterações e um estiramento na pélvis humana. Esse fato fez com que as mães conseguissem carregar seus filhos no ventre por menos tempo, reduzindo o período de geração para até 42 semanas. Sendo assim, os humanos são os únicos mamíferos que nascem sem condições de se alimentar, se aquecer e sem noção de sua própria existência (DE SOUZA, 2011).

Os bebês nascem completamente dependentes de terceiros para se alimentar, se aquecer, e realizar qualquer atividade necessária à sua sobrevivência. Dessa forma, por uma questão de instinto de sobrevivência, os progenitores passaram a se preocupar com suas crias e nortear suas vidas em prol da sobrevivência das mesmas. Para De Souza (2011) é assim que nasce o conceito de família, totalmente ligado à união, proteção e perpetuação da espécie humana.

Porém, centenas de anos se passaram até que o afeto surgisse e se consolidasse como uma regra social dentro dos ambientes familiares. A família deixou de ser apenas um conjunto de pessoas que se ajudam nas tarefas necessárias a sobrevivência até que os mais novos sejam capazes de constituírem suas próprias famílias, para se tornar um coletivo onde há afeto mutuo entre as partes envolvidas. A família é então, o primeiro contato humano que as pessoas têm quando nascem, e é dentro desse ambiente que ocorre às primeiras experiências sociais (NORONHA, 2012).

Apesar das grandes mudanças sociais ocorridas nos últimos séculos, já existe uma rotina familiar que é natural a uma boa parte dos lares no mundo. Os filhos nascem, são cuidados, vão à escola, se desenvolvem academicamente, fisicamente e mentalmente, enquanto seus pais seguem trabalhando,

cursando uma nova graduação e mantendo uma vida social ativa conciliada com os cuidados com os filhos até que os mesmos se tornem adultos e formem suas próprias famílias.

Os chamados Centros de Atenção Psicossocial Infanto-Juvenis são espaços onde são realizados tratamentos com foco na evolução do quadro de pacientes em idade de desenvolvimento que sofrem de alguma doença ou transtorno de natureza mental ou emocional e/ou são viciados em álcool e outras drogas. Logo, podem ser considerados espaços onde os pacientes se encontram em estado de vulnerabilidade social e emocional.

## 2.3 REFORMA PSIQUIÁTRICA

Como bem coloca Hirdes (2009), as discussões sobre a reforma psiquiátrica no Brasil devem ser iniciadas partindo de um importante conceito: a principal característica dessa reforma está na sua posição favorável ao movimento antimanicomial, ou seja, na crença de que os manicômios e as metodologias de tratamento da época não eram eficazes e possuía potencial para piorar o quadro dos pacientes, o que de fato ocorria em muitos casos.

É importante citar, também, que esse movimento antimanicomial não foi uma exclusividade do Brasil, isso é, ocorreu e foi fundamental para a reforma psiquiátrica em nível mundial. De modo geral é possível colocar que o modelo de tratamento e assistência a saúde mental anterior a reforma era asilar, ou seja, tinha como principal medida a privação da liberdade e o início de um tratamento intenso e evasivo dos pacientes, mesmo em casos que não poderiam ser considerados tão graves (HIRDES, 2009).

Bezerra (2007) explica que a reforma psiquiátrica tinha como objetivo causar alterações no que se relacionava a estrutura desse sistema, alterando o seu modo de funcionamento, as metodologias de tratamento, a forma como os profissionais eram formados e orientados e a normalização e uso excessivo da privação de liberdade como um tratamento adequado.

Em nível mundial, o modo de operação e a precarização da qualidade de vida dos internos foi a maior motivação para as reformas psiquiátricas que compreenderam em uma série de tentativas de alterações sistemas no trato as saúdes mentais na época. As principais delas são: a criação das Comunidade Terapêuticas Psiquiátricas na Inglaterra, a Psicoterapia Institucional e Psiquiatria de Setor na França e a Psiquiátrica Comunitária nos Estados Unidos (BEZERRA, 2007).

Segundo Perrone (2014) no que se refere as chamadas Comunidades Terapêuticas Psiquiátricas datadas na década de 40, tendo como o seu principal nome de desenvolvimento o médico Maxwell

Jones, o sistema contava com um espaço grande e com o mínimo possível de barreiras, com cerca de 100 leitos ocupados onde a ideia de comunidade era extremamente reforçada.

A metodologia de tratamento desse espaço contava com o acompanhamento mais próximo e personalizado de cada um dos pacientes por parte dos profissionais psiquiatras, psicólogos e gestores, coletando dados que eram utilizados como pautas em posteriores reuniões que ocorriam com frequência, sempre com o objetivo de discutir e buscar as melhores formas de conduzir o tratamento dos mesmos (PERRONE, 2014).

Porém, uma das maiores críticas a esse modelo de tratamento psiquiátrico era a persistência no asilo, ou seja, restringir a liberdade dos pacientes, sem grandes questionamentos e mesmo quando não havia uma necessidade clara para tal ação. Mesmo que o objetivo final, como bem explica Perrone (2014) fosse diferente, ou seja, criar uma comunidade composta pelos pacientes e pela equipe médica e de gestão, e não isolar os pacientes, os efeitos do asilo nem sempre eram positivos tendo em vista as diferenças nos diagnósticos dos pacientes.

Enquanto isso, a Psicoterapia Institucional e a Psiquiatria de Setor tiveram como seu líder o médico François Tosquelles, por meio do hospital psiquiátrico de Saint-Alban. A ideia geral do espaço era extremamente contrária a tradicionalmente aceita na época: asilar e isolar os pacientes psiquiátricos. O espaço físico do hospital favorecia, de forma planejada, que os camponeses e moradores da cidade precisavam passar por dentro dele para se locomover e assim conviviam e interagiam com os pacientes (AMARANTE, 1994).

Ainda durante esse processo de estudo dos benefícios da convivência dos internos com os moradores da cidade, foi instalado um bar aberto ao público na instituição, onde os pacientes podiam desfrutar de momentos de descontração e assim passar por sessões de psicoterapia por meio da confiança e do reforço positivo. Porém, nem todos os pacientes eram inclusos nessa metodologia de tratamento e a crítica realizada a esse modelo era a seguinte: muito mais socializada ficava a instituição do que os pacientes e internos em si (AMARANTE, 1994).

Segundo Vidal, Bandeira e Gontijo (2008), a Psiquiatria de Setor, mais forte como movimento após a Segunda Guerra Mundial, propunha transformações nas condições e na qualidade de vida dos internos, fortalecer as metodologias de tratamento que eram terapêuticas e contestar, enfim, a conduta de asilo que era tradicionalmente defendida na época.

O objetivo desse modelo de reforma psiquiátrica era, de forma geral, desassociar os cuidados psicoterápicos e psiquiátricos da instituição hospitalar. Ou seja, levando o tratamento para fora dos hospitais e enfraquecendo a ideia de que o asilo e o isolamento eram medidas eficazes e tendo como o objetivo final do tratamento a reintrodução do paciente na sociedade.

Para Gonçalves e Sena (2001) no Brasil, a história da psiquiatria e dos estudos da saúde mental como um todo demoraram a engatarem. Entre 1808 e 1841, aqueles indivíduos que apresentavam qualquer tipo de instabilidade emocional ou transtorno psíquico eram taxados como delinquentes e viviam a margem da sociedade, sendo eles violentos ou não. As famílias com mais condições financeiras e posição de destaque na hierarquia social da época tendiam a esconder seus parentes que se enquadrassem nesse perfil, enquanto as famílias mais pobres colocavam os mesmos nas ruas, onde perambulavam sem rumo até que fossem mortos ou capturados.

Porém, a existência desses “loucos” nas ruas, não trazia benefícios para a imagem do país e prejudicava a ordem pública, muitas vezes. Logo, o costume começou a ditar que essas pessoas fossem capturadas e presas em porões das chamadas Santas Casas de Misericórdia, onde eram submetidos a condições de vida sub-humanas. Apenas em meados de 1830 que a medicina voltou seus olhares a essas pessoas, definindo que deveriam ser destinadas a um espaço específico: os hospícios (GONÇALVES; SENA, 2001).

Foi apenas em 1841 que Dom Pedro II autoriza a construção do primeiro hospício do Brasil, sendo este inaugurado de fato apenas em 1852. A metodologia de tratamento desse espaço não poderia ser definida como científica, e sim moral. Durante os anos seguintes essa área da saúde foi tomando cada vez mais espaço, quando em 1903 o novo diretor do então chamado Hospício Nacional de Alienados, implementa importantes mudanças, aumentando os pavilhões, investindo em máquinas novas, laboratórios para análises clínicas, proibição de grades e camisas de força (GONÇALVES; SENA, 2001).

Entretanto, foi apenas em 1978 que o Movimento dos Trabalhadores em Saúde Mental passou a evidenciar as condições precárias em que viviam em internos desses hospitais e as práticas criminosas as quais eram submetidos. Tendo como motivação esses ideais, em 1987 nasce o primeiro Centro de Atenção Psicossocial do país, localizado em São Paulo e chamado de CAPS Prof. Luiz da Rocha Cerqueira (PITTA, 2011).

Legalmente, a luta por melhores condições e investimento no tratamento psiquiátrico no Brasil correspondeu a um tramite legal que correu por cerca de 12 anos, até que enfim, em 06 de abril de

2001, foi aprovada a Lei da Reforma Psiquiátrica, 10.216. Porém, ainda contava com um texto extremamente alterado e que não era claro e prático o suficiente, causando problemáticas futuras.

## 2.4 PSQUIATRIA E PSICOLOGIA COMUNITÁRIA

Santos (2013) coloca que a Psicologia Comunitária, também conhecida como Psicoterapia Preventiva, tem como seu principal agente o teórico Gerald Caplan. Este foi o primeiro a promover uma série de estudos e teorias que defendiam uma completa reformulação na estruturação dos estudos que se relacionam a psiquiatria e a saúde mental dos indivíduos.

Para Caplan, mais do que apenas tratadas as doenças e transtornos mentais deveriam ser evitadas com metodologias de prevenção, de modo que, em linhas gerais, Caplan propunha que pessoas que até então eram consideradas “normais” pela sociedade, fossem tratadas e estudadas para prevenir problemas futuros (SANTOS, 2013).

Para Birman e Costa (1994), a ideia geral estava centrada na diminuição de casos de internação, com o objetivo de reduzir os custos geradas pelas mesmas que já naquela época eram exorbitantes e representavam um problema de saúde pública. Porém, historicamente ficou comprovado que a iniciativa de Caplan não foi bem sucedida, isso porque os índices de internações nos Estados Unidos e demais países influentes do mundo, não diminuíram e o que de fato ocorreu foi um significativo aumento na indicação e efetivação de internações.

## 2.5 O DIAGNÓSTICO EM CRIANÇAS E ADOLESCENTES

Segundo estudos realizados por Thiengo, Cavalcante e Lovisi., (2014) o diagnóstico de transtornos mentais em pacientes pediátricos ou ainda em processo de formação, deve ser, quando possível, alterativo e o menos invasivo possível. Muitas são as metodologias utilizadas para que esse objetivo seja cumprido, o presente relato de experiência opta pela utilização dos jogos dramáticos que fazem parte da abordagem da Terapia Cognitiva Comportamental.

Souza (2008) explica que os jogos dramáticos são atividades lúdicas, mas promovem muito mais do que apenas uma facilitação nos processos de ensino e aprendizagem, mas principalmente são eficazes na melhora do convívio escolar e auxiliam esse aluno no seu desenvolvimento psicossocial.

Os jogos dramáticos também são conhecidos como jogos teatrais e possuem suas bases na linha da psicologia que coloca o psicodrama como tratamento eficaz para o desenvolvimento pessoal e social do indivíduo. Em linhas gerais, Moreno e Moreno (2014, p. 47), coloca que as técnicas psicodramáticas

devem propor uma experiência de transformação para o indivíduo, isso é, o mesmo deve ser desconectado de suas visões e perspectivas para analisar sua situação de fora buscando novas ideais e viabilizando o encontro de novas soluções e da verdade, em si.

Devido a sua alta complexidade o psicodrama pode - e é - considerado uma ciência, que se utiliza da dramatização para instigar a reflexão e possibilitar mudanças de comportamento das pessoas que são submetidas às técnicas psicodramáticas. Em grego, a palavra “drama” significa “ação” e é por isso que este nome foi associado a essa vertente da psicoterapia, visto que é preciso que os pacientes tomem a ação espontânea de absorver a dramatização e fazer uso pleno da mesma (MOTTA; NEVES; ALVES, 2011).

Como bem chama atenção Batista (2020), as cenas utilizadas nas técnicas psicodramáticas devem ser idealizadas e desenvolvidas com base no objetivo da intervenção, e não apenas cenas de teatro dramático naturais. Por se tratar de uma atividade naturalmente coletiva, que é o teatro, é muito comum que as técnicas psicodramáticas sejam aplicadas para grupos em busca de melhorar as relações sociais e desenvolver a habilidade de escutar o outro ativamente.

As técnicas psicodramáticas podem ser aplicadas com pacientes de todas as idades, sempre tendo as cenas adaptadas para a faixa etária do paciente ou do grupo ao qual ele pertence. Sendo assim, é muito comum que crianças sejam submetidas às técnicas de psicodrama para que possam ser diagnosticados, quando necessário, e analisados da maneira correta, gerando um impacto positivo para o seu estado de saúde mental á caráter de manutenção, tratamento efetivo ou prevenção.

Segundo Motta (2008), os papéis dentro das intervenções psicodramáticas ocupam um importante espaço, isso porque é apenas através dos mesmos que os participantes podem desenvolver a capacidade de identificar as suas problemáticas por outra visão para que seja possível interpretar e compreender outra realidade que pode não ter nada a ver com a sua, mas também recheada de problemas e incertezas que causam uma sensação de conforto e trazem novas realidades para a zona de conforto da criança.

Nesse sentido, a ação é a única forma de transformar a realidade em que se vive, mudando de atitude e repensando novas soluções. É muito comum que na fase inicial da vida as crianças ainda não se reconheçam como agentes sociais e se coloquem a margem das interações sociais e das consequências das mesmas. Esse é um dos principais objetivos a ser alcançado através do psicodrama direcionado a crianças, utilizar o drama e a interpretação para fazer com que esse indivíduo se veja de fora e possa reconhecer sua importância (BARBOSA; RODRIGUES, 2016). Logo, Barbosa e Rodrigues (2016),

colocam que a técnica de inversão de papéis, uma das mais clássicas da terapia psicodramática, tem justamente esse objetivo: fazer com que os integrantes possam visualizar diferentes realidades e assim enxergar suas problemáticas com outras perspectivas que sejam mais propícias do que as que cultivavam anteriormente.

Por natureza, o teatro dramático é conhecido pela maximização dos sentimentos através da comunicação corporal e auditiva. Ou seja, as cenas mais intensas, devem ser interpretadas de forma amplamente dramática para que possam surtir o efeito desejado na plateia. Na técnica de maximização é exatamente isso que deve ser solicitado ao indivíduo que ele maximize ao máximo suas emoções e seja capaz de conduzir o seu corpo e a sua voz para o ápice, a fim de sentir toda tensão e o drama da cena (CUKIER, 2019).

Apesar de se tratar de um teatro quase que efetivo, é preciso que todos os envolvidos na trama tenham plena consciência que essa encenação é uma técnica terapêutica extremamente conhecida e comprovadamente eficaz em uma série de casos. Sendo assim, preciso que o condutor, ocupando o seu papel de diretor da cena, congele as ações e solicite reflexões dos mesmos em todos os momentos que ver necessidade. Essa ação é chamada de técnica do soliloquio, e cabe ao diretor utilizar a mesma sempre que se deparar com uma cena que possa trazer reflexões profundas e positivas para o indivíduo que se encontra atuando (MOTTA; NEVES; ALVES, 2011).

## 2.6 ABORDAGEM SISTÊMICO-FAMILIAR

Segundo Celestino e Bucher (2015), a abordagem sistêmica familiar na psicologia tem como objetivo analisar e estudar a instituição social milenar que é a família, buscando compreender o desenvolvimento da estrutura familiar, seu formato e os seus impactos ao longo da vida de seus integrantes.

Segundo Colling (2004), a família tal qual conhecemos hoje surge do conceito de casal, ou seja, da representação e da construção histórica do feminino e do masculino. Essa construção se refere a todos os âmbitos da convivência, isso porque a mesma dita como deve ser o comportamento de cada um desses indivíduos de acordo com o gênero que nasceram. E maior manifestação dessa padronização é a instituição social conhecida como “família”, onde a mulher tem a função histórica de cuidar das crias e o homem de prover alimentação, segurança e respaldo financeiro.

Porém, o conceito de família vem passando por grandes alterações, assim como todas as questões sociais que a norteiam. Essas alterações podem ser observadas quando analisamos o que a legislação

brasileira tinha a dizer sobre a família e como a mesma se posiciona atualmente. A Constituição Federal de 1988 definia a família como “grupo social constituído pelo casal” e que a mesma era a “base da sociedade, tem especial proteção do estado” (CF, art. 226 e § 3). Anos mais tarde, já em 2002, o Código Civil Brasileiro coloca a família como o conjunto ou a dupla de pessoas que se interligam pelo grau de parentesco e por vínculos de afinidade.

Fica bem clara a diferença na abordagem do conceito de família realizada pelos mesmos órgãos institucionais que compreendem o poder legislativo brasileiro. A família deixa de ser completamente padronizada e composta por mãe, pai e filhos, para se tornar algo mais amplo e que possa contar com diversos indivíduos diferentes ligados pelo afeto e que por isso, se tornam uma família.

Atualmente, a instituição milenar chamada de “família”, passou por diversas alterações no seu formato e contexto (DESSEN, 2000). Um grupo de amigos que moram juntos, um casal e seus cachorros, uma mãe e seu filho, dois pais e seus filhos, são formatos de família que são frutos da nova era pela qual o mundo ocidental vem passando. Onde há uma ampla discussão sobre tolerância e respeito às diferenças e preferências, bem como a inclusão de todos os tipos de pessoas em todos os tipos de ambientes.

Porém, como bem afirma Boarini (2013), todos os tipos de composição familiar estão sujeitos à desestruturação. Ou seja, famílias desestruturadas que não oferecem apoio e exemplo para as crianças que dela fazem parte, podem ser formadas por casais heteronormativos ou não. Em lares onde a família não possui uma estrutura bem fundamentada, é extremamente comum que haja muita violência, de forma verbal e até mesmo física, desavenças, brigas, longas discussões e ausência de afeto.

Rigotto e Gomes (2002) coloca que o apoio familiar ao tratamento e a recuperação de um paciente com transtornos ou sofrimentos psicológicos é fundamental para o sucesso de um processo tão complexo e delicado como esse. Os autores explicam que a intervenção psicológica e psiquiátrica são fundamentais e nunca devem ser negligenciadas, porém os familiares e amigos mais próximos possuem a tarefa de acompanhar, apoiar e auxiliar esse paciente, tendo em vista que podem fornecer um tipo de afeto que foge das possibilidades de um equipe médica, mesmo que multiespecializada.

## 2.7 RELATO DE EXPERIÊNCIA

A etimologia da palavra “metodologia” está associada ao conceito de “método”. Ou seja, por definição podemos colocar que a metodologia é o caminho utilizado para se concluir o objetivo de pesquisa,

dentro do contexto acadêmico. Sendo variados os tipos de metodologia, a utilizada no presente trabalho é descritiva e investigativa.

A metodologia dos estudos acadêmicos deve ser selecionada de acordo com o tipo, os objetivos e os materiais que serão utilizados pelos autores. Análises empíricas e qualitativas, ou seja, que realizam análises de objetos de estudo devem compreender em uma metodologia de identificação, organização e utilização dos dados coletados para a pesquisa, sempre analisando as amostras, variáveis e hipóteses do estudo.

Rodrigues (2007, p. 07) coloca que:

Seu objetivo é a caracterização inicial do problema, sua classificação e de sua definição. Constitui o primeiro estágio de toda pesquisa científica. É a observação dos fatos tal como ocorrem. Não permite isolar e controlar as variáveis, mas perceber e estudar as relações estabelecidas.

Bem como se apresentam todos os estudos caracterizados como revisões teóricas, este estudo foi elaborado através de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema. Realizando a leitura, seleção e compreensão dos materiais acadêmicos encontrados nas plataformas como Scientific Electronic Library Oline (SCIELO), Literatura Latino-americana em Ciências da Saúde (LILACS) e Public Medine or Publisher Medine (PUBMED).

A importância dos relatos de experiência se relacionada com a forma como podem enriquecer e gerar dados para os estudos acadêmicos futuros, principalmente na área de saúde, educação, economia e outros. O relato de experiência deve ser composto pelas contribuições do autor sobre o tema que analisou na experiência de pesquisa que teve, sempre com embasamento científico de outros autores (RODRIGUES, 2007).

## 2.8 RAPS

A Rede de Atenção Psicossocial – RAPS faz parte da Política Nacional de Saúde Mental, Álcool e Drogas e atende a população que faz uso do Sistema Único de Saúde – SUS, através das diretrizes da Reforma Psiquiátrica, tendo como componentes, segundo o Ministério da Saúde (2019):

- I. - Atenção Básica em Saúde;
- II. - Atenção Psicossocial Especializada; III - Atenção de Urgência e Emergência;
- III. - Atenção Residencial de Caráter Transitório; V - Atenção Hospitalar;
- IV. - Estratégias de Desinstitucionalização; VI - Reabilitação Psicossocial.

O objetivo da criação do RAPS e de todas as suas ramificações é a democratização do acesso a saúde mental e a reabilitação psicossocial de qualidade para aquelas parcelas da população que pertencem às classes sociais mais baixas e não possuem condições de custear tratamentos particulares.

Dessa forma, visa trazer mais dignidade e profissionalismo no atendimento de pessoas com transtornos ou doenças mentais, bem como toda e qualquer consequência psíquica do uso de álcool e drogas ilícitas que comprometem o funcionamento dos sistemas do corpo humano.

### 3. EXPERIÊNCIA QUANTO ESTAGIÁRIA NO CAPSI

Trata-se de um trabalho fundamentado em textos teóricos e em experiências, o que caracteriza a pesquisa como um estudo descritivo, tipo relato de experiência. Foi elaborado com base nas observações, e intervenções feitas no período de 24 horas semanais, contabilizando 200 horas de estágio, no Centro de Atenção Psicossocial Infanto Juvenil de Mataraca-PB.

#### 3.1 CARACTERÍSTICAS DO CAMPO DE ESTÁGIO

##### I. O PERÍODO DE OBSERVAÇÃO E INTERVENÇÃO NO CAPSI.

O estágio teve início em 22 de setembro de 2020 a 17 de novembro de 2020, totalizando 25 encontros de 8 horas diárias nas terças, quartas e sextas-feiras.

### 4. RELATO DE EXPERIÊNCIA

#### 4.1 MOMENTOS INICIAS CONHECENDO A EQUIPE MULTIPROFISSIONAL.

No primeiro momento fui apresentada a equipe multiprofissional do CAPSi que é composta por: psicóloga, enfermeira, assistente social, pedagoga, terapeuta ocupacional, artesão e psiquiatra. A equipe de diferentes profissionais é de grande importância, Peduzzi (2001) diz que as especificidades dos diferentes trabalhos permitem o aprimoramento do conhecimento e do desempenho técnico em determinada área de atuação. Já a articulação dos diferentes saberes possibilita diversificar os olhares sobre um mesmo objeto, o que amplia as possibilidades de intervenção e cuidado. Ao mesmo tempo, existem saberes comuns que levam a ações comuns e que flexibilizam a divisão do trabalho. Logo após foi explicado a função de cada um no setor, logo em seguida começamos os atendimentos.

Por conta da pandemia não estava sendo feito atendimentos em grupos, como normalmente acontecia, que eram divididos por faixa etária e demandas. Sendo assim os atendimentos passaram a

ser individuais agendados por faixa etária e localização dos usuários, tendo em vista que o CAPSi atendente a todas as cidades do vale.

## 4.2 PRÁTICAS DESENVOLVIDAS NO CAMPO DE ESTÁGIO

Quanto as práticas exercidas, eram feitas triagem: A triagem tem o intuito de conhecer melhor o histórico e queixas do paciente; Leitura de prontuários: A leitura tem o objetivo de analisar e revisar a demanda e as propostas de intervenções aplicadas; Evolução de caso: Anotações feitas no final de cada atendimento, com as demandas observadas e reação as intervenções aplicadas. Produção de material terapêutico: quebra-cabeças, questionários, objetos lúdicos, ambos usados como mediador durante o atendimento.

## 4.3 USUÁRIOS DO SERVIÇO, DEMANDAS E INTERVENÇÕES PSICOLÓGICAS REALIZADAS

Eram atendidos crianças e adolescentes até 17 anos e 11 meses. Durante o tempo de estagio foi observado que as demandas mais frequentes eram: transtorno do espectro autista, depressão, ansiedade, fobias, Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), transtornos de personalidade, automutilação.

Feito o planejamento terapêutico de acordo com a demanda a ser trabalhada em cada atendimento específico, era aplicada a intervenção psicológica. Nos casos em que o paciente tem outras dificuldades além de demandas psicológicas, era feito o acompanhamento com a equipe multiprofissional. Cada membro da equipe trata uma demanda daquele o usuário. Pacientes com limitações que os impeçam de ter uma vida independente é acompanhado pela terapeuta ocupacional do serviço que visa o desenvolvimento, manutenção ou recuperação das funções motoras, sociais, cognitivas, sensoriais e perceptivas de pessoas, de diferentes faixas etárias, portadoras de alterações, que podem ser genéticas ou traumáticas, prejudiciais ao seu desempenho rotineiro.

Nos atendimentos com crianças a metodologia mais utilizada era material lúdico, como: pinturas, brinquedos pedagógicos, vídeos e brincadeiras, todas com objetivo terapêutico de ter acesso ao mundo da criança.

Bettelheim, (1984, p. 105) diz que:

Nenhuma criança brinca só para passar o tempo, sua escolha é motivada por processos íntimos, desejos, problemas, ansiedades. O que está acontecendo com a mente da criança determina suas atividades lúdicas; brincar é sua linguagem secreta, que devemos respeitar [...].

Em casos de usuários com dificuldade na articulação da fala, por não ter um fonoaudiólogo no CAPSi, é feito o encaminhamento para A Fundação Centro Integrado de Apoio ao Portador de Deficiência – FUNAD, A instituição vem implementando políticas, programas e serviços nas áreas de saúde, inclusão social e educação, voltados para as pessoas com deficiência, promovendo uma melhor qualidade de vida, bem estar social e cidadania.

Ao finalizar o atendimento era dado o feedback do atendimento e orientações para ao responsável pelo usuário. Em alguns casos notou-se a necessidade de um acompanhamento psicoterapêutico para o adulto responsável também, sendo feito uma escuta individual e encaminhamento para o psicólogo do NASF.

Durante o tempo de estágio foi perceptível maior evolução de quadro de usuários no qual a família acompanhava e participava daquele processo que o paciente se encontrava. O apoio da família durante o tratamento é de grande importância para obter sucesso nas intervenções.

Saraceno (1989) defende que:

[...] é crucial ver a família como um sujeito coletivo, com seus processos internos de mediação e diferenciação e seu potencial assimétrico para poder e acesso a recursos. Os recursos disponíveis determinam se uma estratégia é possível, na medida em que eles fornecem ou permitem comportamentos alternativos. Recursos não são apenas aqueles corporificados nos assim chamados recursos materiais, isto é, renda, serviços, bens de consumo, redes de relações. São, por natureza, também culturais e simbólicos (p. 33).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dessa experiência, compreende-se que é primordial que a família esteja dando suporte ao usuário. O psicólogo expõe para o responsável qual o papel da família nesse momento, e quando a família aceita fortalecer esse vínculo junto com os profissionais do serviço e põe em pratica as orientações, se tem bons resultados.

Por isso, Alvarez et. al., (2012) coloca que é extremamente importância que a família esteja presente e preste todo o apoio necessário para esse paciente durante todo o seu tratamento. Visto que o afeto e a sensação e importância são benéficos para a autoestima e conseqüentemente para a evolução do quadro do paciente, principalmente quando o mesmo se encontra em desenvolvimento (infância e adolescência).

Woortmann (1987), ressalta que é amplamente reconhecido que a família representa o eixo de organização do espaço social imediato dos indivíduos, facilitando seu ajuste às dificuldades da vida.

Outro diferencial no processo é quando os responsáveis entendem ou buscam entender a dificuldade, o interesse nesse processo é de grande ajuda na evolução. Foi perceptível em casos em que os mesmos buscam compreender a demanda e a forma de agir diante disso faz com que a criança ou adolescente evolua consideravelmente.

## REFERÊNCIAS

- ALVAREZ, S. Q. et al. Grupo de apoio/suporte como estratégia de cuidado: importância para familiares de usuários de drogas. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, v. 33, n. 2, p. 102-108, 2012.
- AMARANTE, P. (Ed.). *Psiquiatria social e reforma psiquiátrica*. SciELO-Editora FIOCRUZ, 1994.
- ÁRIES, P. *História social da criança e da família*. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1981.
- BARBOSA, C.; RODRIGUES, R. Espontaneidade na terceira idade. *Revista Brasileira de Psicodrama*, v. 24, n. 2, 102-107, 2016.
- BATISTA, Marcia Almeida; NASCIMENTO, Adriana; VALVASSORI, Moira. Análisis de las correlaciones entre los temas de las sesiones de psicodrama públicos del CCSP y sus manifestaciones en la prensa. *Revista Brasileira de Psicodrama*, v. 28, n. 2, p. 81- 93, 2020.
- BECKER, Daniel. *O que é adolescência*. Brasiliense, 2017.
- BETTELHEIM, B. *Uma vida para seu filho*. São Paulo: Artmed, 1984. 358p.
- BIRMAN, J.; COSTA, J. F. Organização de instituições para uma psiquiatria comunitária. In: AMARANTE, P. *Psiquiatria social e reforma psiquiátrica*. Rio de Janeiro, FIOCRUZ, 1994. p. 41-72.
- BOARINI, M. L. Indisciplina escolar: uma construção coletiva. *Psicologia Escolar e Educacional*, v. 17, n. 1, 2013.
- BRASIL, Ministério da Saúde. *Sistema Único de Saúde - SUS*. Brasília, 2019.
- BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Centro Gráfico, 1988.
- CELESTINO, V.R. R; BUCHER-MALUSCHKE, J. S. Um novo olhar para a abordagem sistêmica na psicologia. *FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão*, v. 18, n. 3, 2015.
- COLLING, A. M. A construção histórica do masculino e do feminino. In: STREY, M.N.; CABEDA, S.T.; PREHN, D.R. (Org.). *Gênero e cultura. Questões contemporâneas*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.
- CUKIER, R. *Psicodrama bipessoal: sua técnica, seu terapeuta e seu paciente*. 4ed. São Paulo. Editora Agora: 2019.
- DE SOUZA, S. M. Dispersão de Homo sapiens e Povoamento dos Continentes. In: FERREIRA, L. F.; REINHARD, K. J.; ARAÚJO, A. *Fundamentos da Paleoparasitologia*. Rio de Janeiro, Editora Fiocruz, 2011. p.69-92.
- DESSEN, M. A.; NETO, N. A. S. Questões de família e desenvolvimento e a prática de pesquisa. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 16, n. 3, Brasília. Set/Dez 2000.

DOS SANTOS, Adriano Valério. A psicologia social, comunitária e social comunitária: definições dos objetos de estudo. *Psicologia em foco*, v. 3, n. 2, 2013.

EISENSTEIN, Evelyn. Adolescência: definições, conceitos e critérios. *Adolescência e Saúde*, v. 2, n. 2, p. 6-7, 2005.

GAGNEBIN, J. M. Infância e Pensamento. In: GHIRALDELLI JR., P. (org.). *Infância, escola e modernidade*. São Paulo: Cortez; Curitiba: Editora da UFPR, 1997, p. 83 – 100.

GONÇALVES, A. M.; SENA, R. R.. A reforma psiquiátrica no Brasil: contextualização e reflexos sobre o cuidado com o doente mental na família. *Revista latino-americana de Enfermagem*, v. 9, n. 2, p. 48-55, 2001.

HEYWOOD, C. Uma história da infância: da idade média à época contemporânea no ocidente. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 21-47.

HIRDES, A. A reforma psiquiátrica no Brasil: uma (re) visão. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 14, p. 297-305, 2009.

LAFER, Beny et. al. *Depressão no ciclo da vida*. Porto Alegre, Editora Artmed, 2000.

LOPES, Carlos. *Cooperação e desenvolvimento humano: a agenda emergente para o novo milênio*. SciELO-Editora UNESP, 2018.

MORENO, J. L.; MORENO, Z. T. *Fundamentos do psicodrama*. São Paulo. Editora Ágora, 2014.

MOTTA, J. M. C. *Psicodrama brasileiro: história e memórias*. São Paulo. Editora Ágora. 2008.

MOTTA, J. M. C.; NEVES, M. E. R.; ALVES, L. F. *Psicodrama público: um projeto social em Campinas*. *Revista Brasileira de Psicodrama*, v. 19, n. 2, São Paulo: 2011.

NORONHA, M. M. S.; PARRON, S. F. A evolução do conceito de família. *Revista Pitágoras*, v. 3, n. 3, 2012.

OMS, Organização Mundial da Saúde. *O alcoolismo e a dependência química*. Genebra, 2019.

PEDUZZI, M. Trabalho em equipe. In: LIMA, J.C.F.; PEREIRA, I.B. (Orgs.). *Dicionário de educação profissional em saúde*. 2.ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: EPSJV, 2009. p.419-26.

PERRONE, P. A. K. A comunidade terapêutica para recuperação da dependência do álcool e outras drogas no Brasil: mão ou contramão da reforma psiquiátrica? *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 19, p. 569-580, 2014.

PITTA, A. M. F. Um balanço da reforma psiquiátrica brasileira: instituições, atores e políticas. *Ciência & saúde coletiva*, v. 16, p. 4579-4589, 2011.

RIGOTTO, Simone Demore; GOMES, William B. Contextos de abstinência e de recaída na recuperação da dependência química. *Psicologia: Teoria e pesquisa*, v. 18, n. 1, p. 95-106, 2002.

RODRIGUES, William Costa et al. *Metodologia científica*. Faetec/IST. Paracambi, p. 01-20, 2007.

SANTROCK, John W. Adolescência. AMGH Editora, 2014.

SARACENO, C. O conceito de estratégia de família e sua aplicação ao complexo família-trabalho: alguns problemas teóricos e metodológicos. In: BOH, G.S.K.

SOUZA, Mônica Menezes. Jogos dramáticos, educação e ética: diálogo sócio- antropológico a partir de um estudo de caso numa escola municipal do Rio de Janeiro. Cadernos Virtuais de Pesquisa em Artes Cênicas, n. 1, 2008.

THIENGO, D. L.; CAVALCANTE, M. T.; LOVISI, G. M. Prevalência de transtornos mentais entre crianças e adolescentes e fatores associados: uma revisão sistemática. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, v. 63, n. 4, p. 360-372, 2014.

UNODC, Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crimes. Consumo anual de drogas ilícitas e álcool. Genebra, 2017.

VEYNE, P. História da vida privada 1: do Império Romano ao ano mil. São Paulo: Companhia das Letras. 2009.

VIDAL, C. E. L.; BANDEIRA, M.; GONTIJO, E. D. Reforma psiquiátrica e serviços residenciais terapêuticos. Jornal Brasileiro de Psiquiatria, v. 57, n. 1, p. 70-79, 2008.

WOORTMANN, K. A Família das Mulheres. Rio de Janeiro/Brasília: Tempo Brasileiro/CNPq. 1987.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates. Genebra, 2017.

# Capítulo 3



10.37423/240809238

## GEO TECNOLOGÍAS EN CLASES DE INGENIERÍA EN PROCESOS AGROINDUSTRIALES: ACTIVIDADES EN EL AULA VIRTUAL EN LA PLATAFORMA MOODLE

*Yuleiki Aranda Garcia*

*Universidad de Guantánamo*

*Norca Favier Chibas*

*Universidad de Guantánamo*

*Adilson Tadeu Basquerote*

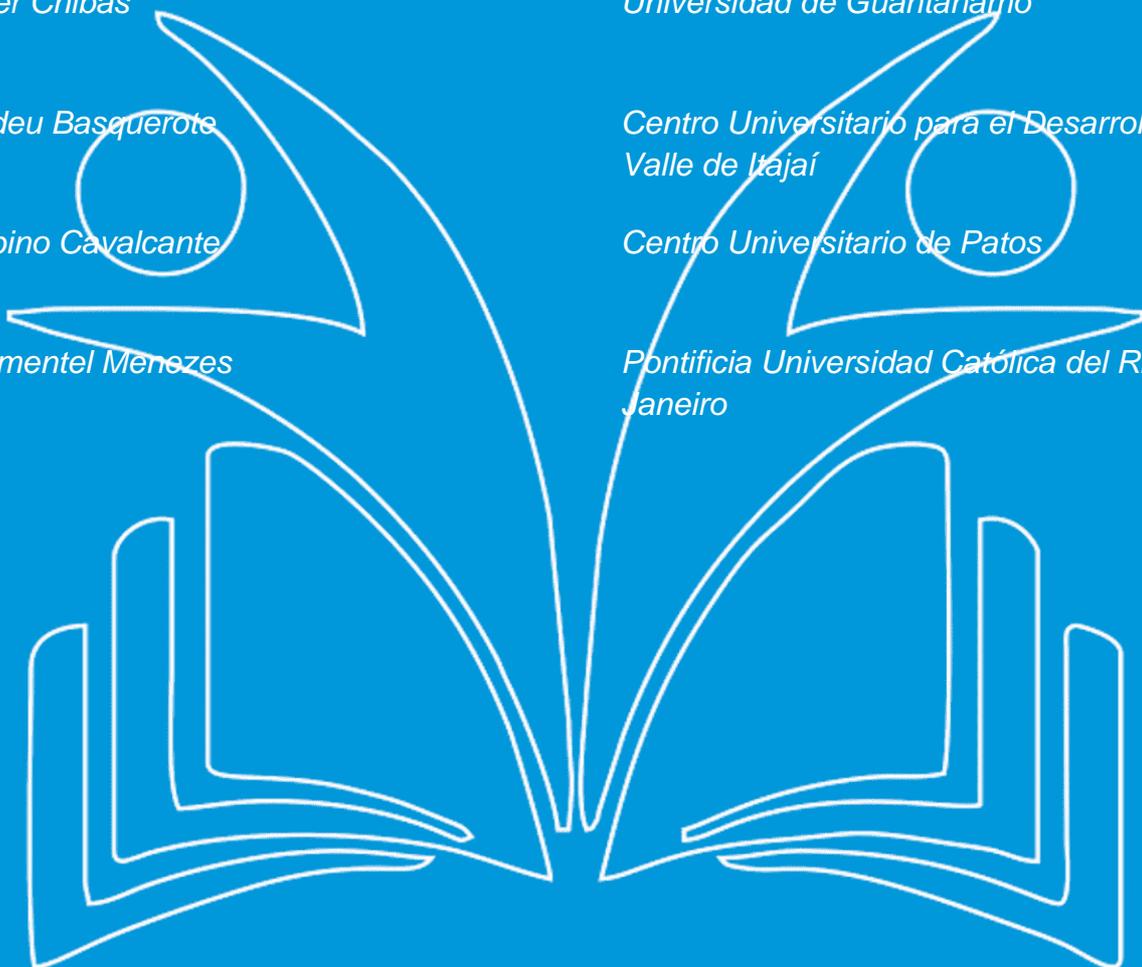
*Centro Universitario para el Desarrollo de Alto  
Valle de Itajaí*

*Márcio Balbino Cavalcante*

*Centro Universitario de Patos*

*Eduardo Pimentel Menezes*

*Pontificia Universidad Católica del Rio de  
Janeiro*



## INTRODUCCIÓN

La formación a través de entornos virtuales de enseñanza aprendizaje (EVEA) es una tendencia que muchas instituciones de Educación Superior ponen en práctica en sus estrategias de desarrollo y perspectiva académica. Estos entornos generados fundamentalmente mediante plataformas tecnológicas, extienden su aplicación, preferentemente, en la educación formal, donde se promueve diversidad de experiencias de e-learning. (Vialart Vidal & Medina González, 2018). Como expresara el autor (Consuegra et al., 2019) el proceso de Universalización de la Universidad cubana se consolida a partir del año 2002, la docencia y la investigación en las universidades se masifican y diversifican con calidad y pertinencia. También expresó que la constante elevación de la matrícula universitaria en los CUM trajo consigo la introducción del modelo pedagógico Semipresencial.

La modalidad presencial es aquella donde el proceso de formación tiene lugar a partir de la presencia de los estudiantes y sus profesores, en el mismo lugar, en el mismo tiempo y con altos niveles de carga lectiva semanal, con lo cual se asegura una relación estable y permanente para lograr los objetivos propuestos RM 47/2022. Por otro lado, Cada asignatura de la modalidad de estudio Semipresencial contará con un sistema integrado y progresivo de medios de enseñanza que posibiliten el aprendizaje de los estudiantes, en el que el texto y la guía de estudio desempeñan el papel fundamental y esta última además una función articuladora entre todos. (Dirección de Tecnología Educativa-MES, 2006). En este sentido, en el mundo el desarrollo del E-learning es una realidad creciente. La Figura 1, destaca de manera sencilla, la historia del E-learning.

**Figura 1-** Visión general de la historia del E-learning.

Fuente: <https://www.iberdrola.com/talentos/educacao-a-distancia-e-presencial-diferencias>. Acceso en: 04 jun. 2024.

El proceso de universalización exige la introducción de las TICs, a pesar de la insuficiente disponibilidad de recursos materiales y humanos para cumplir con este empeño, por lo que aunque el libro de texto y la guía de estudio de la asignatura continúen siendo la piedra angular del aprendizaje y se hace indispensable la inmediata introducción -al menos para los profesores que están trabajando en la elaboración de los libros de texto y guías de estudio- de espacios virtuales para el aprendizaje (Torricella et al., 2006).

Tomando en cuenta la realidad descrita, y la necesidad de transformarla, los autores se proponen como objetivo: elaborar un sistema de actividades desde la guía de estudio que contribuyan a que los estudiantes adquieran los conocimientos de la asignatura Procesos Tecnológico Industriales II en la carrera de Ingeniería en Procesos Agroindustriales, de la Facultad Agroforestal, Universidad de Guantánamo.

En Cuba, la Educación Superior adoptó varias alternativas para desarrollar el proceso docente educativo. En todas las variantes, el trabajo independiente de los estudiantes ha cobrado gran importancia (Morales et al., 2020; Torres et al., 2020; Morales y Mendoza, 2021). En la modalidad de

estudio de cursos por encuentro en las universidades cubanas, las actividades presenciales son menos frecuentes, el alumno tiene menos posibilidades de ser asistido por los profesores y depende en mayor medida de materiales didácticos especialmente preparados para el aprendizaje (Guzmán et al., 2023).

En las indicaciones metodológicas y de organización del Plan de estudios E de la Carrera de Ingeniería en Procesos Agroindustriales se establece que es importante elaborar la guía de estudio con materiales específicos, de ampliación y ejercicios teóricos y prácticos para los estudiantes, basados en las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. La guía de estudio es decisiva para el éxito de los cursos a distancia y clave en el sistema de enseñanza-aprendizaje, para orientar y facilitar la autopreparación del estudiante (Guzmán et al., 2023).

La guía didáctica al instrumento digital o impreso que constituye un recurso para el aprendizaje a través del cual se concreta la acción del profesor y los estudiantes dentro del proceso docente, de forma planificada y organizada, brinda información técnica al estudiante y tiene como premisa la educación como conducción y proceso activo. Se fundamenta en la didáctica como ciencia para generar un desarrollo cognitivo y de los estilos de aprendizaje a partir de sí (García & de la Cruz, 2014).

Autores como Gómez (2022) (Aguilar et al., 2020) Consuegra et al., 2019, Rodríguez y Álvarez (2013), Salmerón, Rodríguez y Gutiérrez (2010) y Salinas (2007), estos expresan que las plataformas interactivas se utilizan generalmente como un repositorio para los materiales didácticos de las asignaturas y consideran que estas no deben usarse solo para presentar información, que estas plataformas tienen muchas potencialidades que permiten la interactividad y hasta el control del aprendizaje que deben emplearse.

Se concuerda con los autores en que hay que aprovechar todas las características que tiene el Moodle para realizar un aula virtual que además de contener materiales didácticos se pueda evaluar el conocimiento que los estudiantes van adquiriendo, así como, usar recursos como el chat y el foro que permiten el intercambio entre todos los participantes.

La evaluación del aprendizaje debe responder a las exigencias y necesidades de la realidad social, signada por la virtualización del proceso enseñanza-aprendizaje en la Educación Superior, de ahí la necesidad de concebirla teniendo en cuenta el desarrollo de la tecnología y la didáctica. (Consuegra et al., 2019)

En cuanto al uso de las TIC en el proceso educativo, se evidencia hoy en día que al ser potenciadas las características para su utilización, se afirma como base para la acción pedagógica. Por este motivo en

el presente estudio se da importancia al aula virtual de la plataforma Moodle. tomando en cuenta que es un entorno que permite integrar experiencias novedosas como la interactividad y el trabajo colaborativo que favorecen el diseño de actividades atractivas acordes con los intereses de los estudiantes del siglo XXI (UNESCO, 2013).

La investigación se realizó en la Universidad de Guantánamo, en los años 2023-2024. Se seleccionó una asignatura que estuviera ubicada en los tres últimos años del plan de estudios de la carrera de Ingeniería en Procesos Agroindustriales; se escoge la asignatura Proceso Tecnológico Industrial II, del cuarto año.

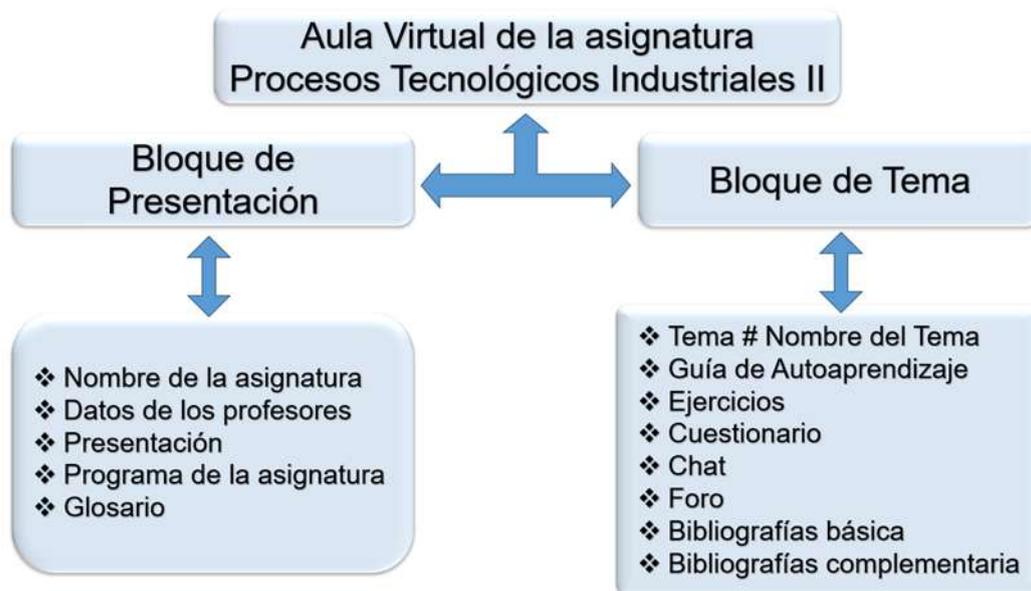
Para el desarrollo de las guías de estudio se realizaron los siguientes pasos:

- a) Caracterización de los estudiantes;
- b) Identificación de objetivos de trabajo;
- c) Identificación de los contenidos y;
- d) Planificación de apoyo a estudiantes.

En la caracterización de los estudiantes, se tuvo en cuenta el nivel de asimilación de los contenidos, y los niveles de ayudas necesitado por cada estudiante; además se tuvo en cuenta si eran trabajadores formales o no, el horario de trabajo, sexo, cantidad de hijos, situación familiar y el lugar de residencia. Fueron identificados los objetivos, así como los contenidos a partir del análisis del plan de estudio, programa de la disciplina y el programa de la asignatura Proceso Tecnológico Industrial II.

Se planificaron las diferentes actividades de apoyo a los estudiantes teniendo en cuenta el nivel de asimilación de los contenidos y los niveles de ayudas necesitados por los estudiantes. Además, se aplicaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos. Y se aprovechan las funciones del aula virtual y se establecen exigencias didácticas para desarrollar la gestión del aprendizaje y su evaluación en el aula virtual.

Para el diseño Informático del aula virtual (Figura 2) se tuvo en cuenta la metodología para la producción de aulas virtuales de apoyo a la educación presencial en la Universidad de Guantánamo de la autora Durruthy en el 2015; el aula virtual realizada tiene la siguiente estructura:

**Figura 2.** Diagrama en bloque del aula virtual de la asignatura Procesos tecnológicos industriales II.

Fuente: Elaboración propia (2023).

En la Universidad de Guantánamo al igual que en la Universidad de Ciego de Ávila, en el sistema de trabajo metodológico se señala que existen bajos índices de interactividad de los estudiantes con los materiales, recursos disponibles en la plataforma de pregrado y los servicios informáticos que ofrece la intranet universitaria; hay insuficiente dedicación al estudio, específicamente en las ciencias agropecuarias.(Guzmán et al., 2023).

En la investigación de (Guzmán et al., 2023) se observó que en la carrera de Ingeniería en Procesos Agroindustriales que se desarrolla en el Centro Universitario Municipal (CUM) Ciro Redondo de la Universidad de Ciego de Ávila (UNICA) se aprecian dificultades en la orientación, ejecución, control y evaluación del trabajo independiente, con la plataforma interactiva de pregrado, por lo que en la dinámica del proceso docente educativo de las asignaturas de esta carrera no se logra que, mediante un proceso gradual, los estudiantes asimilen, dominen y sistematicen los contenidos, cosa que observó también en la presente investigación.

Aunque las guías didácticas constituyen un recurso tradicional en el proceso enseñanza aprendizaje, actualmente su uso no es el que realmente debe tener por parte del profesor para perfeccionar su labor docente, especialmente en lo concerniente al trabajo independiente del estudiante (García & de la Cruz, 2014).

Las guías de estudios son los instrumentos didácticos más relevantes y sistemáticos que permiten al estudiante trabajar por sí solo, aunque con la orientación y guía del profesor. De igual manera apoyan

el proceso de aprendizaje al ofrecerle pautas para orientarse en la apropiación de los contenidos de las asignaturas. Como recursos didácticos cumplen diversas funciones, desde sugerencias para abordar un texto, hasta acompañar y orientar al educando durante el estudio de un contenido de difícil comprensión (García & de la Cruz, 2014).

Por lo anteriormente expuesto podemos afirmar la importancia que cobra la correcta planificación y orientación de la guía de estudio, para que constituyan herramientas didácticas, capaces de incentivar a los estudiantes para que gestionen su aprendizaje de forma autónoma. Con el uso de las plataformas virtuales de aprendizajes se imponen estructurar estas guías en las aulas virtuales de las potencialidades existentes en dichas aulas, en función de que el estudiante se motive a interactuar con la plataforma, a realizar las actividades orientadas en la guía, lográndose esto en la medida que los docentes sean capaces de hacer mucho más didáctico este proceso de aprendizaje autónomo, a partir del uso de los recursos disponibles en las aulas.

Cabero, (2006) citado por (Véliz Salazar et al., 2021) El profesor, por medio de la interacción a través del aula virtual, guiará al estudiante en el proceso de aprendizaje y se convertirá en un facilitador que implementa acciones de comunicación, retroalimentación y seguimiento, lo que permite que la información en el alumno se convierta en conocimiento.

Se crean guías de estudios desarrolladoras, con las orientaciones necesarias para la búsqueda de información, la toma de notas o resúmenes, para responder las preguntas de autocomprobación, para resolver los ejercicios y así lograr el cumplimiento del objetivo del trabajo independiente. Se crea un aula virtual Proceso Tecnológico Industrial II, aprovechando los recursos del Moodle para poder además de brindar los materiales didácticos necesarios para el desarrollo de la asignatura, así como actividades en el foro, en el chat, así como ejercicios

La plataforma Moodle es un sistema de gestión de aprendizaje funcional para la acción tutorial. (Pérez & Aguilar, 2020), es por eso que con una adecuada preparación del aula virtual se puede lograr en los estudiantes la gestión de la información y un aprendizaje desarrollador. En este sentido, Valverde, Garrido y Fernández (2010) citado por (Véliz Salazar et al., 2021) desarrollaron una investigación enfocada en evaluar al docente desde diferentes dimensiones dentro de su práctica, con el propósito de capacitarlos en estrategias y habilidades pedagógicas para la educación en línea, y así promover una práctica efectiva en las aulas virtuales. Razón por la que nos percatamos de la importancia que tenía la capacitación y el desarrollo de habilidades digitales en los docentes para la virtualización de

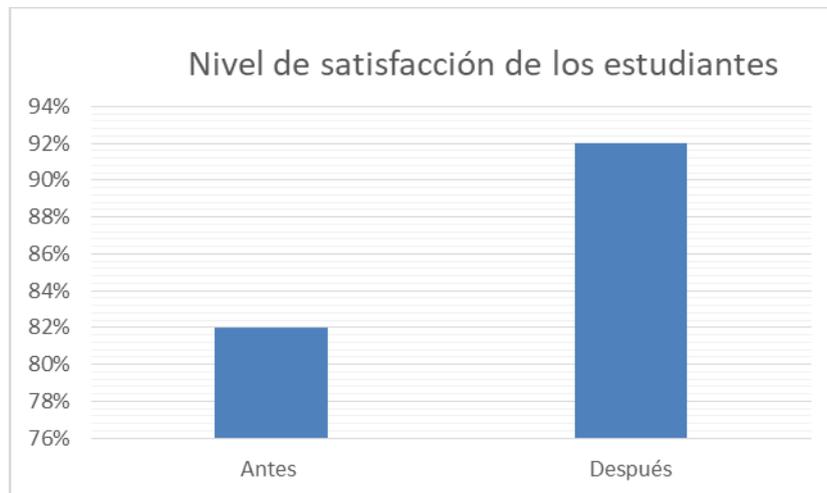
las asignaturas en la plataforma Moodle del Entorno virtual de aprendizaje de la Universidad de Guantánamo.

Como resultado en primer lugar se logró crear en el aula virtual de la asignatura Procesos Tecnológicos II de la carrera de Ingeniería en Procesos Agroindustriales un sistema de actividades para la evaluación y autoevaluación, control y seguimiento del aprendizaje de los estudiantes, el que tiene la estructura de la siguiente forma:

- ✓ Actividades comprobatorias por cada encuentro presencial.
- ✓ Una actividad evaluativa final para cada tema de estudio que en este caso son tres temas de estudio.
- ✓ Una actividad investigativa final de la asignatura la que tiene asociada un foro debate.

La figura 3 presenta un gráfico que destaca en nivel de satisfacción de los estudiantes antes y después de aplicada las actividades del aula virtual.

**Figura 3.** Nivel de satisfacción de los estudiantes antes y después de aplicada las actividades del aula virtual.



Fuente: Elaboración propia (2023).

Para valorar la efectividad de las actividades realizadas en el aula virtual de la plataforma Moodle se realizó una triangulación a partir del método de Criterios de Usuario, entrevistas (grupales a estudiantes), encuestas (a jefe de carrera de ingeniería en Procesos Agroindustriales y profesores). Los que arrojaron que a partir del uso del aula virtual y de la realización de las actividades en dicha aula se pudo controlar el aprendizaje de los estudiantes de manera constante, dar seguimiento a su aprendizaje, los estudiantes expresaron estar muy motivados por las actividades del aula virtual,

porque son muy atractivas a pesar de tener varios grados de complejidad, también expresaron que las actividades exigían mayor nivel de análisis para poder dar la respuesta correcta.

Además, se impartió un curso de posgrado híbrido, parte presencial y virtual a partir de las orientaciones en un grupo de WhatsApp y evaluado a partir del montaje de las asignaturas en la Plataforma Moodle. La Figura 4, presenta una foto grupal de integrantes del curso La virtualización de la asignatura en la plataforma Moodle impartidos a profesores.

**Figura 4.** Foto grupal de integrantes del curso.



Fuente: Elaboración propia (2023).

## CONCLUSIONES

La integración del aula virtual de la asignatura Procesos Tecnológicos II de la carrera de Ingeniería en Procesos Agroindustriales de la Universidad de Guantánamo con los encuentros presenciales de la modalidad de estudio de curso por encuentro responde a la necesidad de aumentar el acceso e interactividad en la plataforma Moodle de la universidad de Guantánamo de estudiantes en la función de la gestión del conocimiento y profesores en función de la edición de los cursos o aulas virtuales; así como a la necesidad de elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje contribuyendo a la formación profesional de los ingenieros desde un enfoque profesional y con una concepción

interdisciplinaria, acorde con las exigencias actuales teniendo en cuenta la informatización de la sociedad.

Se concuerda con la autora Dr. C. Raquel Bermúdez en su escrito en el 2022, en el que plantea que la utilización de la plataforma educativa Moodle y de otras herramientas digitales tuvo como referencia los fundamentos teóricos y metodológicos de las experiencias y buenas prácticas de su utilización en nuestro país y en otros países fundamentalmente iberoamericanos.

Los resultados obtenidos denotan un aumento en la calidad del Proceso de Enseñanza Aprendizaje, justificados no solo por los resultados obtenidos por los estudiantes, sino también, en los niveles de satisfacción mostrado por los estudiantes al ser protagonista del proceso de su propio aprendizaje, la influencia que tuvieron las actividades de la plataforma en el desarrollo de sus competencias informacionales y sociales, entre otras.

Se potenció la importancia del uso de los entornos virtuales de aprendizaje con el uso de la plataforma Moodle y el sistema de tareas y/o actividades implementado en el mismo, así como su orientación y seguimiento también a partir del uso de las redes sociales.

## REFERENCIAS

- Aguilar, W. O., Santos Díaz, L. B., & Revelo, E. R. (2020). Estrategias didácticas en entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje universitarios. *Opuntia Brava*, 12(4).
- Consuegra, M. L. B., Borges, T. P. C., Gómez, N. A., & Botana, L. M. S. (2019). Concepción de la evaluación del aprendizaje en el aula virtual. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/542>
- Durruthy, Y. (2015). Metodología para la producción de aulas virtuales de apoyo a la educación presencial en la Universidad de Guantánamo. Manuscrito sin publicar: Universidad de Guantánamo.
- García, I., & de la Cruz, G. de las M. (2014). Las guías didácticas: Recursos necesarios para el aprendizaje autónomo. *EDUMECENTRO*, 6(3), 162-175.
- Guzmán, R. R., Martín, N. R., & Serrano, I. R. (2023). Diseño de guías de estudio para orientar el trabajo independiente en cursos por encuentro (Original). 19.
- Pérez, M. M. D., & Aguilar, B. L. C. (2020). Estudio para realizar la acción tutorial a través de un sistema de gestión de aprendizaje en Moodle para el nivel de secundaria. *MLS Educational Research (MLSER)*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.29314/mlser.v4i1.260>
- Torricella, R. G., Araujo Ruiz, J. A., & Lee, F. (2006). Centro Virtual de Recursos para el Aprendizaje en la nueva universidad. *Revista Pedagogía Universitaria*, XI (3). <https://core.ac.uk/reader/290474790>
- Valiente, J. F., Perera, L. F., & Bermudez, R. (2022). Integración curricular de las TIC en la Matemática III para la formación del ingeniero informático. *mayo-agosto*, 12(2), 278-293.
- Véliz Salazar, M. I., Gutiérrez Marfileño, V. E., Véliz Salazar, M. I., & Gutiérrez Marfileño, V. E. (2021). Modelos de enseñanza sobre buenas prácticas docentes en las aulas virtuales. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 13(1), 150-165. <https://doi.org/10.32870/ap.v13n1.1987>
- Vialart Vidal, M. N., & Medina González, I. (2018). Empleo de los entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje por los docentes en los cursos por encuentro de la carrera de Enfermería. *Educación Médica Superior*, 32(3), 51-60.
- Dirección de Tecnología Educativa-MES. (2006). Manual para la elaboración de la guía de estudio de la asignatura de la modalidad semipresencial de la Educación Superior cubana (versión 7.0). Ciudad de La Habana, [http://revistas.mes.edu.cu/infopedagogia/Members/mercedes\\_gonzalez/manualde-la-guia-de-estudio-version-7-de-noviembre-doc.doc/view](http://revistas.mes.edu.cu/infopedagogia/Members/mercedes_gonzalez/manualde-la-guia-de-estudio-version-7-de-noviembre-doc.doc/view).

# Capítulo 4



10.37423/240809246

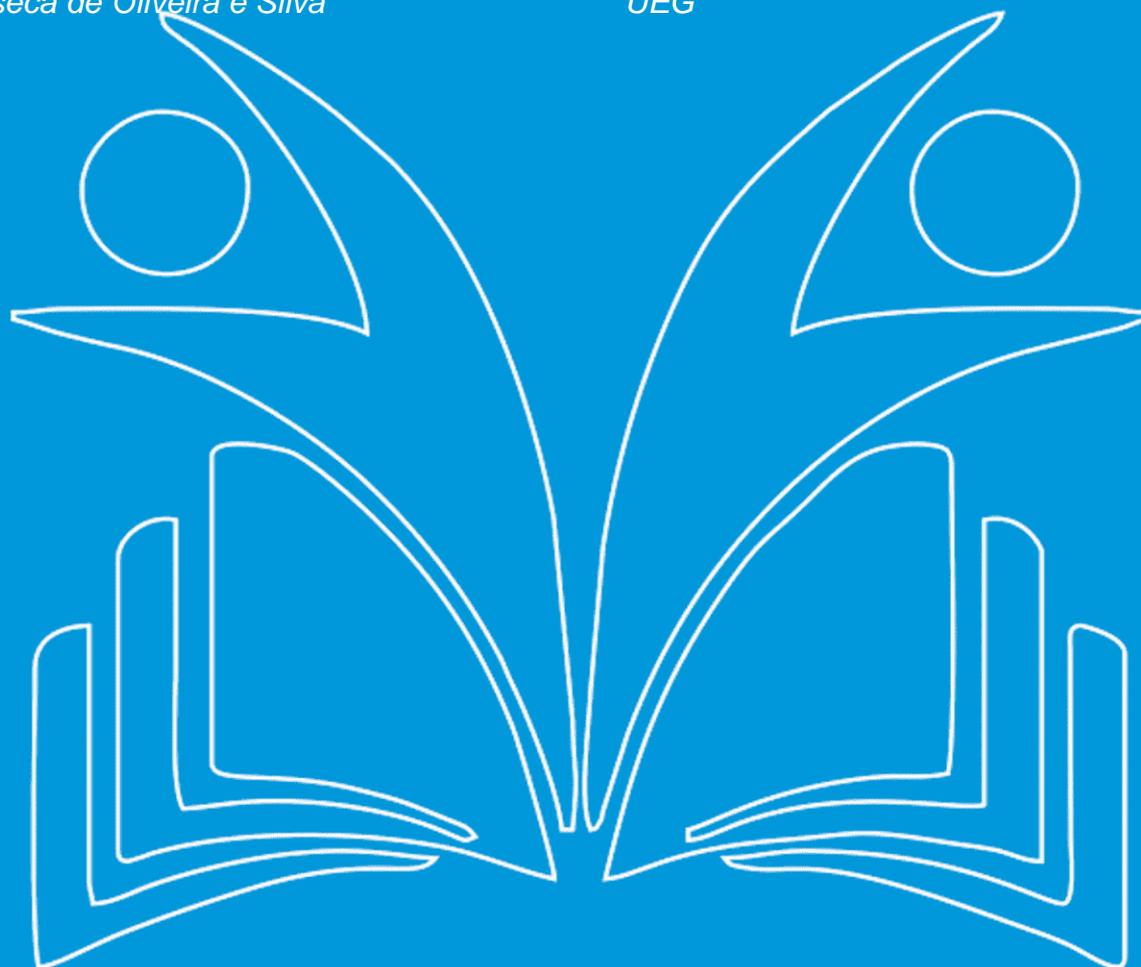
## EDUCAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS DE FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE: CARACTERÍSTICAS E DESAFIOS

*Nalva dos Santos Camargo Silva*

*UFG*

*Yara Fosnseca de Oliveira e Silva*

*UEG*



**Resumo:** Este estudo objetiva refletir sobre as transformações ocorridas no sistema educacional, a partir do tema Educação e políticas públicas de formação docente: características e desafios. A proposta é uma revisão de literatura, que busca refletir como as estruturas pedagógicas, se delineiam nos séculos XX e XXI. O estudo, portanto, bibliográfico repensa as alterações políticas, econômico e educacional que influenciaram diretamente as práticas formativas. Buscou-se assim compreender a educação e a formação docente a partir das políticas públicas, na pós-graduação. Pensar esta, tendo como enfoque as variações ocorridas, ao longo dos últimos anos. Período cujos debates sobre a educação brasileira, corroboraram com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação LDB, Lei 9394/96. A proposta é pensar como as políticas públicas de educação tem avaliado a formação continuada docente, as características e desafios deste setor. O estudo aponta que embora tenham ocorrido avanços nos debates sobre a formação continuada, ainda encontramos barreiras, vez que as políticas públicas dessa área são limitadas, restringindo os programas de pós-graduação, principalmente o Stricto Sensu, a um número mínimo de professores. Em geral pela área dos cursos disponibilizados e condições de trabalho do professor, que não estimulam o mesmo a investir em sua qualificação.

**Palavras chave:** Educação. Políticas Públicas. Formação Continuada Docente. Desafios.

## INTRODUÇÃO

A sociedade do século XXI tem vivenciado transformações e a educação pública tem sido um dos muitos desafios dos estudiosos contemporâneos. Assim, buscamos a partir da revisão da literatura, refletir sobre a educação e as políticas públicas de formação continuada docente pensando estas a partir de suas características e desafios ao longo dos séculos XX e início do XXI. A proposta é refletir sobre questões relativas às políticas públicas voltadas para a formação continuada, objetivando assim, compreender as características desta e os principais desafios enfrentados pelos professores para terem acesso à formação continuada, especificamente na pós-graduação.

No primeiro tópico, abordamos um pouco sobre o contexto socioeconômico, bem como suas implicações nas políticas públicas educacionais para a formação de professores. Para isso, busca-se pensar, em que medida as transformações sociais, econômica, e políticas possibilitam variações nos modelos de formação continuada docente. Diante dessa proposta, é possível dizer que as repetidas modificações nas políticas públicas de educação, trazem à tona dois pressupostos. Um que considera a formação docente como mecanismo de qualificação profissional, e outro que pensa a qualificação docente a partir da perspectiva mercadológica, cujo impacto maior dar-se-á diretamente no setor econômico.

Em seguida, nossa análise avalia, como os avanços técnicos e científicos estão diretamente ligados a nova roupagem das políticas públicas de formação docente, inclusive, a partir desse critério, observa-se que um dos mais eloquentes desafios dos professores, na atualidade, refere-se ao modo, como lidar com uma formação aligeirada, pensada pelos governos neoliberais<sup>1</sup> e conseqüentemente pelas instituições de ensino superior. Ante a essa perspectiva, a pesquisa, aborda como os recursos tecnológicos tem sido pensados e debatidos, tanto durante a formação docente, quanto em sua prática diária.

A proposta é avaliar o modo como a educação tem sofrido alterações ao longo dos séculos, sem de fato considerar como a escola, os professores e os alunos pensam toda essa estrutura. Com isso, nossa investigação busca refletir sobre as características da formação continuada docente, assim como procura perceber quais os desafios mais comuns enfrentados pelos professores, para exercer a atividade docente, buscando ainda qualificar-se de acordo com a demanda da instituição de ensino e também das transformações ocorrentes na sociedade.

## 1 – POLÍTICAS PÚBLICAS E A EDUCAÇÃO

O desenvolvimento científico, tecnológico e cultural da sociedade tem sido cada vez mais amplo. Contudo, nem sempre os avanços alcançados tecnológica e cientificamente, são capazes de subsidiar o desenvolvimento de setores como a Uma abordagem econômica que diz que a educação serve para o desempenho no mercado e sua expansão potencializa o crescimento econômico. Abrindo espaços para uma mercantilização dos processos formativos, sobretudo na pós-graduação, que se delinea como potencial de expansão da mão de obra qualificada dos governos ditatoriais. Ver também, GENTILE, P. A falsificação do consenso: simulacro e imposição na reforma educacional do neoliberalismo. Petrópolis: Vozes, 1998. educação de modo equânime. Vez que à educação cabe a responsabilidade de potencializar a melhoria do aprendizado, preparando distintos sujeitos para atuar social e culturalmente em determinado ambiente de trabalho e assim colaborar com o crescimento da produção e da economia. De acordo com Santos e Mesquida (2007, p. 87)

cabe à educação formar um futuro trabalhador adaptado às exigências do mercado, dotado de flexibilidade e de vontade 'gelatinosa', passível de ser plasmada na empresa. Essa educação mantida pelo Estado ou pelo Estado em parceria com a empresa, seria a educação para o século XXI

Ante as considerações tecidas por Santos e Mesquida, o que se percebe é que a finalidade maior da educação é preparar para o trabalho os sujeitos. Nesse contexto, há uma preocupação bastante ampla dos governos liberais que postulam um crescimento do capital dependendo para isso, do desenvolvimento obtido pelo cidadão no ambiente escolar. A esse respeito, as políticas públicas voltadas para o setor educacional, de forma especial o ensino superior a partir da década de 1970, desencadeiam um processo capaz de subsidiar o crescimento econômico e em contra partida, promover a elevação dos níveis de ensino, procurando também ampliar os índices de escolaridade no país. Um projeto de cunho positivista, adotado pelos militares, criando os cursos de pós-graduação *Stricto Sensu*, tornou-se mecanismo importante para a expansão da qualificação profissional, não só dos professores, mas de diversas áreas, principalmente voltadas a ciência e tecnologia. Diante desta discussão, o II Plano Nacional de Pós-Graduação PNPG (1982-1985) expôs como premissa que:

a pós-graduação baseia-se na existência de docentes e pesquisadores efetivamente engajados na produção de novos conhecimentos científicos, tecnológicos ou culturais, em instituições que lhes garantam adequada dedicação horária, carga de ensino compatível com a pesquisa e as outras formas de produção intelectual...

A premissa apresentada pelo II PNPG deixa claro que desenvolver as áreas de ciência e tecnologia era a meta a ser alcançada pelo governo durante a década de 1980. Isto por que o desenvolvimento de

tais áreas estimulariam o crescimento e aumentariam as possibilidades de o país se industrializar. Nesse contexto várias ações de incentivo a pesquisa e a extensão foram se desenvolvendo nas instituições de ensino superior, subsidiado pelo governo federal.

Já na década de 1990, sob a égide do governo positivista e de seu ideal neoliberal, além da Lei de Diretrizes e Bases LDB Lei nº 9394/96 surge também, respaldado pela política norte americana várias ações de incentivo a educação, tanto para os docentes, quanto para os discentes. Na perspectiva de Silva (2002) o projeto neoliberal, tem como fim servir ao ideal do grande capital contribuindo assim com o crescimento econômico, baseando-se no sistema educacional. Dessa forma Silva (2002, p. 12) diz que:

Nesse projeto, a intervenção na educação com vistas a servir aos propósitos empresariais e industriais tem duas dimensões principais. De um lado, é central, na reestruturação buscada pelos ideológicos neoliberais, atrelar a educação institucionalizada aos objetivos estreitos de preparação para o local de trabalho. No léxico liberal, trata-se de fazer com que as escolas preparem melhor seus alunos para a competitividade do mercado nacional e internacional. De outro, é importante também utilizar a educação como veículo de transmissão das ideias que proclamam as excelências do livre mercado e da livre iniciativa. Há um esforço de alteração do currículo não apenas com o objetivo de dirigi-lo a uma preparação estreita para o local de trabalho, mas também com o objetivo de preparar os estudantes para aceitar os postulados do credo liberal.

As considerações de Silva, sobre a estrutura da política neoliberal, além de retratar o contexto vivido pelo Brasil nas décadas de 1980 e 1990, reflete sobre a educação como subsidio do crescimento econômico, gerando entre outras ações, atitudes competitivas e também maior ensejo da população por mais acesso a educação e aos programas propalados pelo governo, como o TELECURSO 2º GRAU<sup>2</sup>, implantado no final da década de 1980. Por outro lado, apresenta uma sociedade, na qual o fim maior da educação seria o mercado de trabalho.

Durante a década de 1990, a legislação educacional, subsidiada pela LDB, pelo Plano Nacional de Educação PNE, cujo objetivo era regulamentar a LDB e por diversos debates sobre a educação realizados por diferentes entidades no intuito de promover qualificação e a valorização dos profissionais da educação, como é o caso da Associação Nacional Pela Formação dos Profissionais em Educação ANFOPE, Associação Nacional de Política e Administração da Educação ANPAE, e a Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação ANPED. Além de outros para os quais as políticas públicas de educação, devem fortalecer o debate sobre o magistério e seus direcionamentos.

Ante a essas reflexões, e com a implementação da LDB e das demais políticas públicas educacionais, os eloquentes debates sobre a formação continuada docente, tomam o cenário nacional e internacional. Estudiosos como Nóvoa (2005), Frigotto (2003), Imbernón (2011) e outros para os quais a formação continuada pode ser assumida por diferentes sujeitos. Mas de forma especial, os “docentes devem se assumir como protagonistas, com a consciência de que todos são sujeitos quando se diferenciam, trabalham juntos e desenvolvem uma identidade profissional” Imbernón (2011).

Somado as reflexões sobre a formação continuada, estão também a questão do avanço tecnológico, que consideravelmente vem transformando a atividade pedagógica e cobrando não só do professor, mas de todos os profissionais maior qualificação, além de ministrar com maestria suas atividades, é preciso estar atentos à transformação vivenciada pela sociedade atual. Assim, Silva Filho (2003, p. 88) diz que

Para se integrar no contexto da época atual e exercer eficazmente um papel na atividade econômica, o indivíduo tem que, no mínimo, saber ler, interpretar a realidade, expressar-se adequadamente, lidar com conceitos científicos e matemáticos abstratos, trabalhar em grupos na resolução de problemas relativamente complexos, entender e usufruir das potencialidades tecnológicas do mundo que nos cerca. E, principalmente, precisa aprender a aprender, condição indispensável para poder acompanhar as mudanças e avanços cada vez mais rápidos que caracterizam o ritmo da sociedade moderna...

Dessa forma, as transformações sociais, políticas, mas principalmente a econômica norteiam os distintos setores e, são responsáveis também pela implementação de políticas públicas que subsidiam a formação continuada docente, de modo que estas atendam diferentes anseios e desafios propostos.

## 1.2 FORMAÇÃO CONTINUADA DOCENTE: DESAFIOS E CONQUISTAS

Embora tenha se ampliado, as discussões sobre a formação continuada no Brasil, esse processo ainda se configurou como uma prática efetiva em nossa sociedade. Os estudos de Gatti, (2008) intitulado análise das políticas públicas para a formação continuada de professores no Brasil, apontam para uma realidade permeada por intensos e profundos desafios. Um dos mais frequentes, é segundo a autora a compreensão do que venha a ser formação continuada. Esta em muitos casos é tomada como um treinamento, ou um curso de extensão. Assim, os estudos sobre essa temática vêm assumindo outras proporções, uma forma de diminuir a má formação tida pelo professor. Gatti (2008, p. 58).

Formação continuada no setor educacional adquiriram, então, a feição de programas compensatórios e não propriamente de atualização e aprofundamento em avanços do conhecimento, sendo realizados com a finalidade de suprir aspectos da má-formação anterior, alterando o propósito inicial dessa educação.

Seria a nosso ver, esse um dos desafios da formação continuada. Ao invés de ser percebida pelos professores e pelas instituições de ensino superior, como um processo contínuo de qualificação para o trabalho e para o crescimento individual dos docentes. Porém, a maioria dos projetos de formação continuada desenvolvidos até a última década, buscaram em sua maioria, fortalecer o aprendizado debilitado recebido pelos professores, vez que em algumas regiões do país, um número considerável de docentes não passou por um curso de graduação.

Outro desafio vivenciado pelos programas de formação continuada, diz respeito a mudança no formato dos cursos ofertados. O avanço na modalidade de Educação a Distância, tem sido intenso, o que ao mesmo tempo causa um avanço no número de programas de formação continuada propostos, também deixa fora um grande contingente de profissionais, pelo nível dos cursos ofertados. Principalmente, porque nas regiões mais distantes, como o Norte e o Nordeste, e mesmo algumas partes do Centro-Oeste, o uso de recursos tecnológicos (computador e internet) ainda são bem limitados.

Essa realidade dos programas de formação continuada ofertados em parceria com estados e municípios, ocorre de variadas formas, em alguns casos, os estudos são realizados presencialmente. Em outros a formação ocorre, por meio de cursos on-line e um encontro presencial. Nesse caso, os alunos tem um tutor eletrônico que sanam as dúvidas principais e os professores cursistas leem os textos, para aplicar determinada atividade. Isto é claro, ocorre como mecanismo para preparar os professores que não concluíram nem mesmo o Ensino médio, ou mesmo aqueles que não possuem curso de graduação e atuam em sala de aula. Nesse contexto, a formação continuada serve apenas como instrumento para sanar os problemas com os professores sem formação, não sendo praticada como uma necessidade dos docentes, mas sim das instituições a que estes estão vinculados.

Um exemplo claro destes programas de formação ofertados com anuência do MEC, foi o Programa de Formação de Professores em Exercício (Proformação) que até o ano de 2006, atendeu cinquenta mil docentes em nível de ensino Médio das regiões Centro-Oeste, Norte e Nordeste; Isto de certo modo, mostra como a formação continuada ainda é uma prática pouco efetiva, se pensada como atividade contínua desenvolvida pelo professor. Por outro lado, em virtude dos avanços científicos e tecnológicos, a qualificação docente tem-se tornado importante fonte de reflexões e mesmo de interesse do governo e das instituições de ensino. Nessa perspectiva, Gatti (2008, p. 58) diz que

Nos últimos anos do século XX, tornou-se forte, nos mais variados setores profissionais e nos setores universitários, especialmente em países desenvolvidos, a questão da imperiosidade de formação continuada como um requisito para o trabalho.

Na vertente abordada por Gatti, os estudos de formação continuada, direcionam-se sobretudo, para o mercado de trabalho. Entretanto, a pesquisa realizada pela autora, é vinculada ao governo, o que propicia a nosso ver uma busca de justificar os investimentos em expansão dos programas de formação continuada e também o termo formação em serviço. Na perspectiva da autora, o governo tem buscado gradativamente implementar ações de formação continuada, especialmente no que se refere ao ensino superior, nas áreas científica e tecnológicas.

Um dos pressupostos adotados pelo governo para implementar a política de formação continuada, são as parcerias internacionais com o Banco Mundial BM e o com o Fundo Monetário Internacional FMI como destaca Gatti (2008, p.62) Em todos esses documentos, menos ou mais claramente, está presente a idéia de preparar os professores para formar as novas gerações para a “nova” economia mundial e de que a escola e os professores não estão preparados para isso.

Os apontamentos da autora, retratam entre outras coisas, que o objetivo do governo com a formação continuada é preparar cada dia mais os cidadãos para o mercado em constante expansão, e para isto, são necessárias ações além da escola e dos programas ofertados, em parceria com estados, municípios e instituições privadas são o caminho mais ágil para desenvolver tal política de formação.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

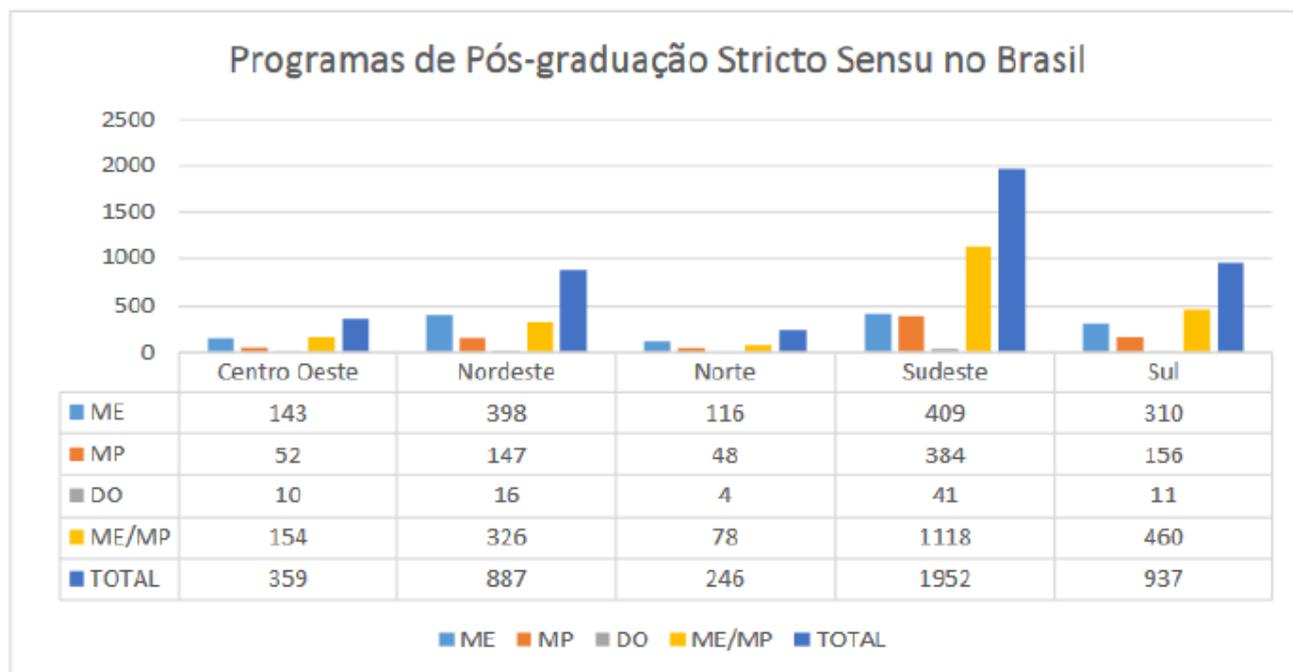
Diante das discussões e análises realizadas, foi possível perceber que surge a partir da década de 1990, maior abertura das políticas públicas voltadas a educação. Também ocorre um avanço significativo na oferta de cursos de formação continuada de professores, a partir da LDB, fruto das diretrizes das políticas públicas e dos debates de grupos de professores como a, ANFOPE e outros importantes grupos que lutam em defesa da melhoria da educação e da valorização dos professores e sua formação.

Na tabela a baixo, uma amostra da elevação dos cursos de formação continuada de professores de acordo com o Comitê de Aperfeiçoamento do Pessoal do Magistério Superior

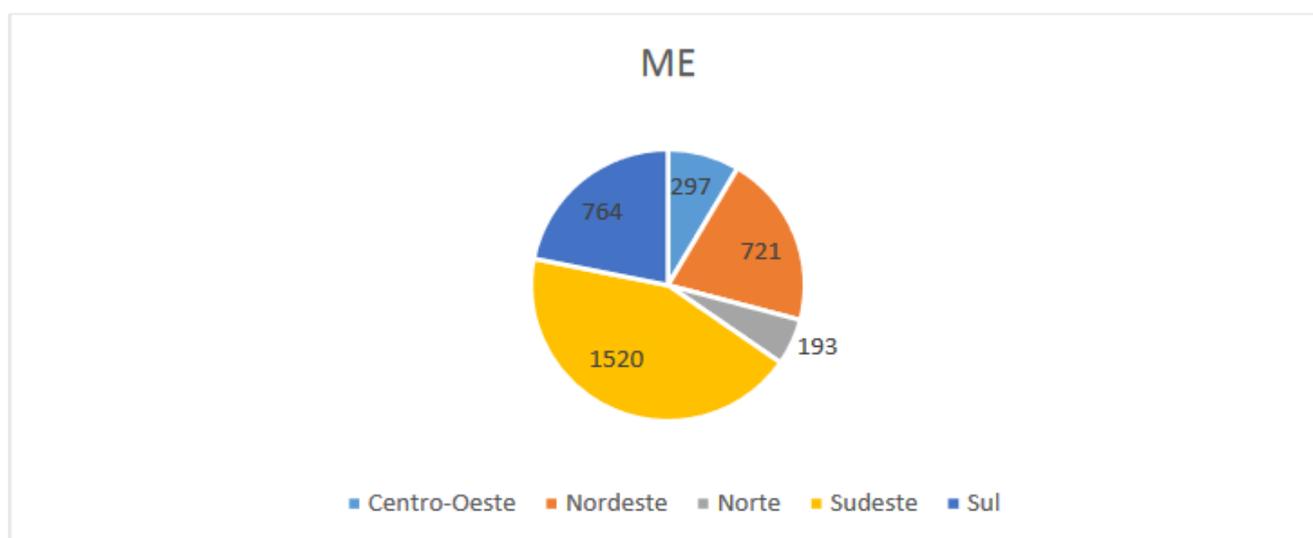
CAPES, salienta que principalmente a partir da década de 1990 há um avanço considerável na oferta de cursos de pós-graduação, Lato e Stricto Sensu que são trabalhados como formação continuada, asseverando os debates dos cinco Planos Nacional de Pós-Graduação PNPG lançados pelo Parecer

977/65, base das políticas públicas da educação brasileira. Fator a nosso ver decisivo na efetivação dos programas de formação continuada.

**Gráfico nº 1** Programas de Pós-graduação no Brasil até 2015.



**Gráfico nº 2** Cursos de Pós-graduação Stricto Sensu no Brasil



De acordo com os dois gráficos, é possível perceber que há um significativo número de programas e cursos de pós-graduação Stricto Sensu em todo o país. Embora em algumas regiões essa realidade ainda seja bem pequena, como é o caso das regiões Norte e Centro-Oeste. Isto se comparado a Europa e Estados Unidos, ainda é muito baixo, porém há que se considerar que no Brasil, a pós-graduação

teve início bastante tardio e no que se refere ao *Stricto Sensu*, esse passou de fato a existir a partir da década de 1960.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo apontou que embora, sociedade e educação tenham se transformado, o que se percebe, é que nem sempre tais variações são avaliadas, de forma a contribuir socialmente com o desenvolvimento humano em seus múltiplos aspectos. Pensa-se a educação de modo descontextualizado, tendo como pressuposto a transmissão de pensamento, como forma de aprendizado. Na atualidade, a mesma educação faz com que o educando, em diferentes níveis de escolaridade adquira conhecimentos múltiplos, sem pensar de fato na construção do sujeito, preparado cultural, social e intelectualmente, ou seja, um sujeito capaz de interagir e partilhar suas experiências e descoberta com a chamada sociedade do conhecimento.

A educação tem grosso modo, se beneficiado com estas inovações, vez que a partir da qualificação da mão de obra implementada pelo governo e suas políticas públicas, para atender a demanda do capital, há também investimentos na formação e qualificação docente.

Embora nem todas as ações políticas direcionem-se para a formação continuada, estas contribuem para o fortalecimento das propostas de formação, vez que apontam a necessidade da qualificação, como mecanismo de acesso ao mercado de trabalho cada vez mais exigente. Nesse contexto, uma formação contínua, faz parte da rotina de trabalho do professor e das instituições de ensino, cujo interesse é contribuir com a expansão econômica do país. A formação continuada diante disso possibilita ao professor um contato direto com as transformações da sociedade e por sua vez com um aprendizado contextual. E está sendo alcançada a partir de muitos debates e reflexões que possibilitam ao docente perceber suas necessidades e a demanda de transformação da sociedade. Diante disso, a importância da formação continuada como asseveram Rodrigues e Esteves (1993, p. 41).

A formação não se esgota na formação inicial, devendo prosseguir ao longo da carreira, de forma coerente e integrada, respondendo às necessidades da formação sentidas pelo próprio e às do sistema educativo, resultante das mudanças sociais e/ou do próprio sistema de ensino.

Ante as discussões tecidas é importante destacar que as políticas públicas das últimas décadas, tem contribuído não só com a qualificação da mão de obra para o mercado, como também tem possibilitado maior reflexão sobre a necessidades das instituições de ensino e dos próprios

professores. Diante disso, a formação continuada torna-se cada vez mais necessária, pois além de preparar cotidianamente o docente, oportuniza um conhecimento de si e da demanda de conhecimento que a sociedade atual exige. Talvez por isso, compreender a relevância da formação continuada venha se tornando cada vez mais necessária para o professor e por alguns órgãos que discutem a educação em nosso país.

## REFERÊNCIAS

FRIGOTTO, G. A formação e profissionalização do educador: novos desafios. In: GENTILLI, P. e SILVA, T.T. da, (Orgs). Escola S.A. Brasília, CNTE, 1996.

GATTI, B. A. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década Fundação Carlos Chagas Revista Brasileira de Educação v. 13 n. 37 jan./abr. 2008.

IMBERNÓN, Francisco. Formação continuada de professores- Porto Alegre: Artmed: 2010.

NÓVOA, A. Concepções e práticas de formação contínua de professores. In. TAVARES, J. (Org). Formação Continua de Professores: realidades e perspectivas. Aveiro: Universidade de Aveiro, 1991.

SANTOS, M. S & MESQUIDA, P. As matilhas de Hobbes: O modelo da pedagogia por competência. São Paulo: Edumesp, 2007.

# Capítulo 5



10.37423/240809252

## POLÍTICAS DE CURRÍCULO E EDUCAÇÃO INFANTIL: BREVE RECORTE DOS AVANÇOS HISTÓRICOS DAS POLÍTICAS VOLTADAS PARA A EDUCAÇÃO INFANTIL NO BRASIL

*Renata da Penha Coelho Mata*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Elisabete Sena Nogueira Luna*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Sandra Maisa Pina Borges*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Aparecida Mitie Sassagima*

*SEMED*

*Beatriz Oliveira Cassimiro*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Lidiane da Silva Rocha de Souza*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Daiane Teresinha Braz de Freitas*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Welita Alves de Araujo Rodrigues*

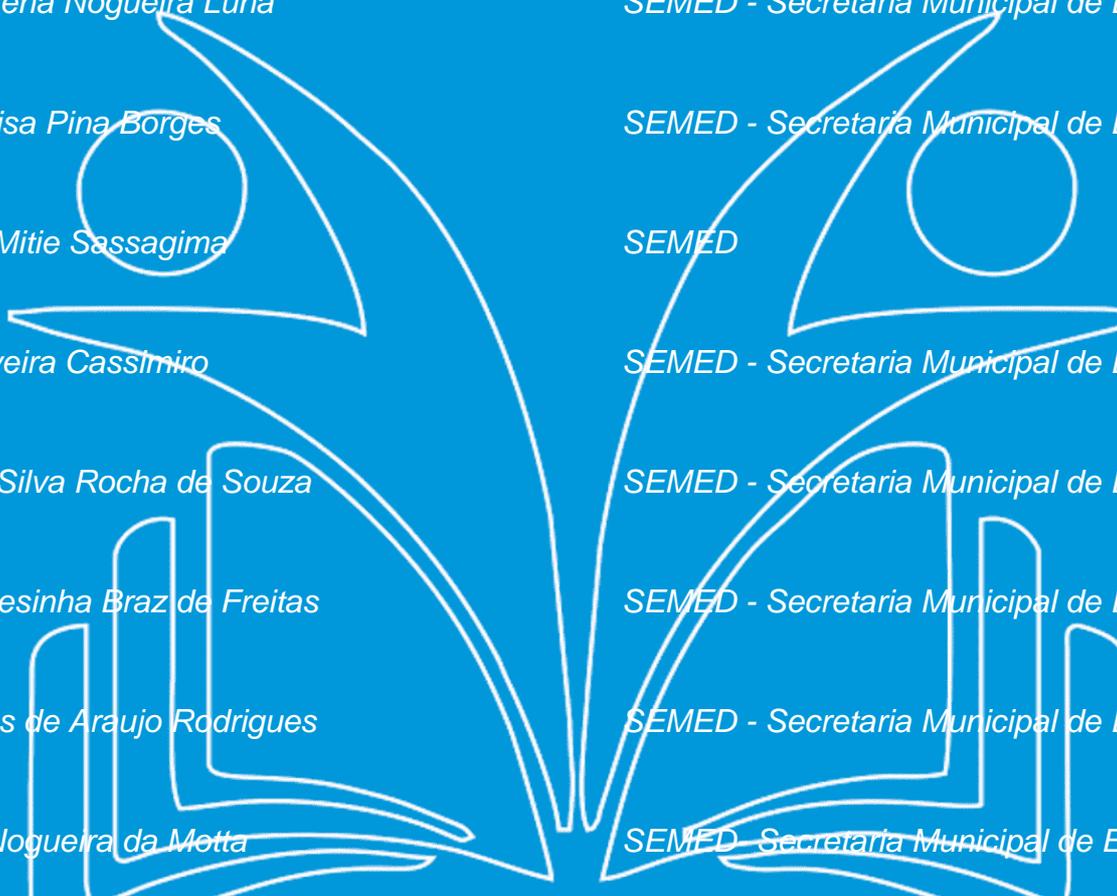
*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Ernestina Nogueira da Motta*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*

*Aridinar Alves Ferreira*

*SEMED - Secretaria Municipal de Educação*



Considerando a Educação Infantil um espaço fértil de descobertas, imaginação, indagações, observação, experimentação e aprendizagens sobre os elementos sociais e culturais, iniciei a pesquisa com o que há de mais próximo da criança, ou seja, o ambiente em que ela vive e convive: a natureza. Corroboro com Tiriba quando diz que:

[...] o convívio com a natureza na infância, especialmente por meio do brincar livre, ajuda a fomentar a criatividade, iniciativa, a autoconfiança a capacidade de escolhas, de tomar decisões e de resolver problemas, o que por sua vez contribui para o desenvolvimento integral da criança. (TIRIBA, 2018, p. 17).

Dessa forma, o fato de as crianças compreenderem a natureza e seus fenômenos, além de aproximá-las das ciências naturais de forma simples e lúdica, possibilita a compreensão da ciência como uma linguagem que permite às crianças interrogar o mundo que as cercam de forma a contribuir para que possam agir e interferir nesse ambiente, como cidadãos.

Nesse sentido, busco nos documentos legais, as orientações que norteiam o trabalho dos professores da Educação Infantil, em práticas exitosas que valorizam o contato com o Meio Ambiente. As Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Infantil (2010) estabelecem que as instituições de Educação Infantil devem tornar acessível a todas as crianças, indiscriminadamente, elementos da cultura que enriqueçam o seu desenvolvimento cognitivo e saberes que fazem parte dos patrimônios cultural, artístico, científico, ambiental e tecnológico.

A fim de compreender e discutir sobre o que orientam os documentos legais para a área de Ciências Naturais na Educação Infantil, dialogo com autores que tratam da Educação Ambiental, do ensino de Ciências Naturais na Educação Infantil, como Lea Tiriba (2005, 2010 e 2018); Myriam Krasilchik (1988); Carlos Brandão (2018), e os documentos que estabelecem as leis e orientações para esta etapa da Educação Infantil, sendo: a Constituição Federal (1988) - CF; a Lei de Diretrizes e Bases (1996) - LDB; o Referencial Curricular Nacional da Educação Infantil (1998) - RCNEI; as Diretrizes Curriculares da Educação Infantil (1999,2009) - DCNEI; o Plano Nacional de Educação (2005 e 2014) – PNE; e a Base Nacional Comum Curricular (2017) - BNCC.

Nessa mesma perspectiva, trago também a Política Municipal de Educação Infantil: Construindo Caminhos (2013/2016), que é um documento elaborado no município de Rondonópolis-MT, pela equipe da Secretaria de Educação, professores da Universidade Federal de Mato Grosso e professores da Rede Municipal de Rondonópolis. Esse documento discute os princípios políticos e pedagógicos que norteiam as diretrizes para a infância e tem como objetivo, orientar juntamente com os outros

documentos legais, os professores, promovendo reflexões que desafiem o fazer pedagógico, facilitando o processo de construção do conhecimento.

Diante dessa conjuntura, a concepção de currículo estabelecida pelas DCNEIs compreende a instituição de Educação Infantil como a que realiza mediação entre as experiências e saberes das crianças e os conhecimentos que circulam na cultura ampla, despertando e ampliando os conhecimentos e os interesses das nossas crianças.

Sendo assim, o ensino de Ciências Naturais subsidia a criança a desenvolver, de maneira lógica e racional, os fatos do cotidiano e a resolução dos problemas práticos. Nesse sentido, Tiriba (2018) questiona o papel do professor frente à área de Ciências Naturais, e instiga a reflexão sobre nossa prática, questionando se somos facilitadores ou criamos obstáculos entre a criança e a Natureza.

Ante ao exposto, meu objetivo inicial foi compreender o que trazem os documentos legais sobre o ensino de Ciências Naturais no âmbito da Educação Infantil. A princípio, realizei um recorte dos avanços históricos das políticas públicas voltadas para a Educação Infantil.

A história da Educação Infantil no Brasil já percorreu um longo caminho, com diferentes cenários, alcançando resultados significativos e revelando que muito ainda precisa ser (re)pensado para que a infância seja, de fato, considerada como um tempo em que a criança pode ser realmente protagonista. O panorama a seguir foi desenhado com a contribuição de alguns documentos legais, como a Constituição Federal (1988), Lei de Diretrizes e Bases LDB/1996, os Parâmetros Nacionais para Educação Infantil (2006), o Plano Nacional de Educação (2014), dentre outros que contribuíram para o percurso e evolução da Educação Infantil no Brasil.

A Educação Infantil nem sempre foi vista como uma instituição de direitos e não era incluída nas políticas públicas. Este marco só aconteceu em 1988, portanto, já no final do século XX, devido aos vários movimentos feministas e sociais que lutaram para garantir o atendimento público, com qualidade e gratuito para as crianças em creches e pré-escolas. Foi a partir de então que essa etapa da educação básica passou a ser reconhecida pela Constituição Federal, garantindo como direito da criança e dever do Estado, o atendimento das crianças, iniciando uma nova história para a infância no Brasil.

A partir de 1988, após o marco legal da Constituição Federal, começaram a surgir vários movimentos em prol da Educação infantil. O Estatuto da Criança e do Adolescente, promulgado em 1990 é um deles, pois é um documento que garante os direitos fundamentais das crianças referentes à saúde,

alimentação e educação, trazendo o direito e dever dos pais em matricularem seus filhos em uma instituição de ensino, de acordo com art. 55º cap IV (Lei Nº 8.069/1990) “os pais ou responsáveis têm a obrigação de matricular seus filhos ou pupilos na rede regular de ensino” A família, legalmente, passa a ter responsabilidade em levar a criança para uma instituição de ensino.

Alguns anos depois, a Lei de Diretrizes e Bases (BRASIL, 1996) garante em seu art. 29: “A educação infantil, primeira etapa da educação básica, tem como finalidade o desenvolvimento integral da criança de até 6 anos de idade em seus aspectos: físico, intelectual psicológico e social, complementando a ação da família e comunidade”. Afirma-se também que essa etapa da educação básica será oferecida em creches e pré-escolas ou entidades equivalentes.

Dois anos após a implementação da LDB, o Ministério da Educação elaborou um documento com o objetivo de auxiliar o professor em suas práticas pedagógicas:

Este documento constitui-se em um conjunto de referências e orientações pedagógicas que visam a contribuir com a implantação ou implementação de práticas educativas de qualidade que possam promover e ampliar as condições necessárias para o exercício da cidadania das crianças brasileiras. Sua função é contribuir com as políticas e programas de educação infantil, socializando informações, discussões e pesquisas, subsidiando o trabalho educativo de técnicos, professores e demais profissionais da educação infantil e apoiando os sistemas de ensino estaduais e municipais. (BRASIL, 1998, p. 13).

O Referencial Curricular Nacional para a Educação Infantil (1998) foi organizado em 3 volumes: Introdução, Formação Pessoal e Social e Conhecimento de Mundo, não sendo obrigatório seu uso nos estados e municípios. Seu objetivo foi propor teorias e recomendações pertinentes às ações pedagógicas, orientando os conteúdos e objetivos de aprendizagem voltados para a infância. O RCNEI (1998) elenca alguns princípios de qualidade de experiências vividas na Educação Infantil, afirmando que “a estes princípios cabe acrescentar que as crianças têm direito, antes de tudo, de viver experiências prazerosas nas instituições” (1998, p.14).

Quando pensamos em Educação Infantil é importante pensarmos no seu currículo, nos objetivos para a infância e as suas peculiaridades. Nesse sentido, os documentos legais que passaram a orientar a Educação Infantil, a partir da Constituição de 1988, organizam o trabalho considerando os princípios orientadores de qualidade, sendo fundamentados em valores humanísticos e emancipatórios, pautados nos preceitos legais que:

(...) contém referências de qualidade para a Educação Infantil a serem utilizadas pelos sistemas educacionais, por creches, pré-escolas e centros de Educação Infantil, que promovam a igualdade de oportunidades educacionais e que

levem em conta diferenças, diversidades e desigualdades de nosso imenso território e das muitas culturas nele presentes. (BRASIL, 2006, p. 03).

Tais princípios devem ser internalizados e orientar as práticas pedagógicas que norteiam a Educação Infantil de 0 a 5 anos de idade. Nesse contexto, no ano de 2009, através da resolução de nº 05 de 17 de dezembro, o Conselho Nacional fixou normas obrigatórias para a Educação Básica, que orientam o planejamento curricular das escolas e sistemas de ensinos, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil - DCNEI (2009). O documento conceitua criança assim:

Sujeito histórico e de direitos que, nas interações, relações e práticas cotidianas que vivencia, constrói sua identidade pessoal e coletiva, brinca, imagina, fantasia, deseja, aprende, observa, experimenta, narra, questiona e constrói sentidos sobre a natureza e a sociedade, produzindo cultura. (BRASIL, 2009, p. 12).

É essa compreensão da criança como sujeito histórico e de direitos que em sua base vai possibilitar a expressão de dois eixos estruturantes para a Educação Infantil, sendo eles: Interação e Brincadeiras. Constituindo que a criança é compreendida como um ser que tem direito à liberdade, à dignidade, ao respeito e educação de qualidade, pois “Embora dependente do adulto para sobreviver, a criança é um ser capaz de interagir num meio natural, social e cultural desde bebê” (BRASIL, 2006, p. 14).

Já em 2014, o Congresso Nacional aprovou e sancionou a lei de nº 13.005/2014, que tem vigência para 10 anos, o Plano Nacional de Educação (PNE), que tem como objetivo universalizar a educação básica, melhorar a qualidade da educação, dentre vários outros objetivos que foi condensado em 20 metas, sendo a primeira meta para a Educação Infantil:

Meta 1 - Universalizar, até 2016, a educação infantil na pré-escola para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade e ampliar a oferta de educação infantil em creches de forma a atender, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das crianças de até 3 (três) anos até o final da vigência deste PNE. (BRASIL, 2018)

Frente a mais uma garantia de ampliação para a Educação Infantil, é necessário que estados e municípios se mobilizem para cumprir com o que exigem os documentos e leis formulados e pensados para a infância. Diante dessas mobilizações, a Secretaria Municipal de Educação – SEMED, de Rondonópolis, estado de Mato Grosso, de 2013 a 2016, iniciou estudos em prol da construção de um documento do município que direcionasse os fazeres pedagógicos dos professores que atuam na Educação Infantil.

Em 2016 foi apresentado aos professores a Política Municipal de Educação Infantil: Construindo Caminhos – PME (RONDONÓPOLIS, 2013/2016), documento que teve a contribuição da Secretaria de Educação, professores da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) de Rondonópolis e dos

Professores da Rede Municipal. O documento se organiza em duas partes: a primeira discute os princípios políticos e pedagógicos, e a segunda trata das diretrizes políticas do fazer pedagógico, na expectativa de contribuir para a universalização da Educação Infantil e cumprir com a primeira meta do PNE/2014.

E no ano de 2017 foi implantada a BNCC, que tem o objetivo de universalizar o ensino a fim de que em todo território nacional “falem a mesma língua”.

A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) é um documento de caráter normativo que define o conjunto orgânico e progressivo de **aprendizagens essenciais** que todos os alunos devem desenvolver ao longo das etapas e modalidades da Educação Básica, de modo a que tenham assegurados seus direitos de aprendizagem e desenvolvimento, em conformidade com o que preceitua o Plano Nacional de Educação (PNE). Este documento normativo aplica-se exclusivamente à educação escolar, tal como a define o § 1º do Artigo 1º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei nº 9.394/1996)<sup>1</sup>, e está orientado pelos princípios éticos, políticos e estéticos que visam à formação humana integral e à construção de uma sociedade justa, democrática e inclusiva, como fundamentado nas Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Básica (DCN). (BRASIL, 2017, p. 09, grifo original).

A BNCC organiza a proposta curricular para a etapa da Educação Infantil por meio dos campos de experiências, que já é orientado pelas DCNEIs (2009) através dos dois eixos estruturantes: Interação e Brincadeira, pelos objetivos de aprendizagem e desenvolvimento e da transição da Educação Infantil para o Ensino Fundamental. O documento revela-se como uma proposta “facilitadora” para o currículo da Educação Infantil, entregando algo como uma espécie de “currículo pronto” que vem para orientar a prática pedagógica do professor, desconsiderando, assim, as diferenças culturais e, principalmente, a capacidade dos profissionais da Educação Infantil protagonizarem suas próprias práticas e experiências de maneira criativa e singular.

Nesse sentido, Frangella (2018) aponta que, no documento da BNCC “O que há são fechamentos provisórios, em que um particular assume a função de universal, uma diferença tornada equivalente, um significante vazio que tenta uma sutura final impossível.” (FRANGELLA, 2018) baseando no interesse de implantar uma educação relacionada para o trabalhar, com condutas que corroborem para simplesmente desenvolverem necessidades estabelecidas pelos agentes privados, tornando-se grande retrocesso para a educação.

Diante desse breve recorte e das grandes conquistas nas políticas educacionais voltadas para a Educação Infantil, percebe-se que a luta não para e que, cada vez mais, novas preocupações aparecem, pois estamos em constante processo de desenvolvimento e modificações ambientais. Para tanto,

precisamos avançar sempre em busca do melhor. Brandão (2018, p. 75) nos leva a uma reflexão quando indaga: “[...] estamos maduros o bastante para incorporarmos o saber, a ciências, a tecnologia e a educação a essas redes de vida comunitária cujos sujeitos e elos são nada menos do que “nós mesmos”?”.

Sobre uma reflexão de melhoria, qualidade, crescimento, conectividades e mudanças de práticas e políticas para a Educação Infantil, se faz necessário compreender como as práticas pedagógicas se constituem a partir de tantas modificações nas políticas pedagógicas, e de que forma foi organizado o currículo para esta primeira etapa da Educação. Tiriba (2018) tem denunciado em suas produções que as crianças permanecem muito tempo confinadas nas escolas, não sendo incluídas na natureza como processo de aprendizagem e interação.

Neste sentido, torna-se imprescindível pensar sobre o que trazem os documentos que orientam o trabalho para infância na área das Ciências Naturais. É *sui generis* pensar na criança como um todo, como um ser que está inserido e participa da sociedade, necessitando estar inteirado dos acontecimentos que a cerca. Os Parâmetros Curriculares apontam:

[...] defendemos uma perspectiva educacional que respeite a diversidade cultural e promova o enriquecimento permanente do universo de conhecimentos, atentamos para a necessidade de adoção de estratégias educacionais que permitam às crianças, desde bebês, usufruírem da natureza, observarem e sentirem o vento, brincarem com água e areia, atividades que se tornam especialmente relevantes se considerarmos que as crianças ficam em espaços internos às construções na maior parte do tempo em que se encontram nas instituições de Educação Infantil. (BRASIL, 2006, p. 17).

Dessa forma, as crianças com a sua curiosidade natural e os desejos pela descoberta do mundo em que vivem, a todo tempo nos oferecem razões para que possamos cada vez mais ficarmos atentos aos efeitos naturais, observando seus questionamentos sobre tudo que as cerca, sobre o mundo, sobre a ciência e seus conceitos científicos e tecnológicos.

## REFERÊNCIAS

BRANDÃO, Carlos R. Aprender as Saber, Partilhar o saber: Algumas ideias como um chão pronto para semear propostas de uma Educação Ambiental. In: Educação Ambiental e Políticas Públicas: conceitos, fundamentos e vivências, Marcos Sorrentino (org.). 2ed. Curitiba: Appris, 2018

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

\_\_\_\_\_. Governo Federal. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Parâmetros Nacionais de qualidade para a educação infantil. Brasília: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica, 2006. Disponível em: <https://movimentopelabase.org.br/wp-content/uploads/2020/07/fl-paraxxmetro-13-07.pdf>. Acesso em: 02 de jul. 2022.

\_\_\_\_\_. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB. 9394/1996. BRASIL. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394\\_ldbn1.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf), acesso em 29 de maio, 2022.

\_\_\_\_\_. Lei 8,069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 16 Jul. 1990.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 26 jun. 2014. Disponível em: <https://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005->. Acesso em: 02 de Jul. 2022.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Base Nacional Comum Curricular. Brasília, 2017. Disponível em:

[http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC\\_EI\\_EF\\_110518\\_versaofinal\\_site.pdf](http://basenacionalcomum.mec.gov.br/images/BNCC_EI_EF_110518_versaofinal_site.pdf). Acesso em: 07 de Jul. 2022.

\_\_\_\_\_. Ministério de Educação e do Desporto. Referencial curricular nacional para educação infantil. Brasília, DF: MEC, 1998. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/volume3.pdf>. Acesso em: 05 de Jul. 2022.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Diretrizes curriculares nacionais para a educação infantil / Secretaria de Educação Básica. – Brasília: MEC, SEB, 2009.

FRANGELLA, Rita de Cássia Prazeres. “MUITOS COMO UM”: POLÍTICAS CURRICULARES, JUSTIÇA SOCIAL, EQUIDADE, DEMOCRACIA E AS (IM)POSSIBILIDADES DE

DIFERIR. EDUCAR em Revista, Curitiba, v. 36, p. 1-20, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/75647>. Acesso em 18 de Jul de 2022.

MATO-GROSSO, Secretaria de Estado de Educação. Governo de Mato Grosso. Lei 11.485, de 28 de julho de 2021. Caderno Orientativo Programa Alfabetiza-MT. Cuiabá, Mt, 2022. Disponível em: <http://www3.seduc.mt.gov.br/documents/8125245/19221647/Orientativo+Alfabetiza+MT+2022.pdf/b9724838-7364-3699-6a12-2c0c7119c640>. Acesso em: 17 de Jul de 2022.

RONDONÓPOLIS, Secretaria Municipal de Educação. POLÍTICA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL: Construindo Caminhos. Rondonópolis, MT: SEMED, 2013/2016.

TIRIBA, Lea: Prefácio. In: BARROS, Maria Isabel Amando (Org.). 2.ed. Desemparedamento da infância: A escola como lugar de encontro com a natureza. Rio de Janeiro: Instituto Alana, 2018. p. 4-7.

# Capítulo 6

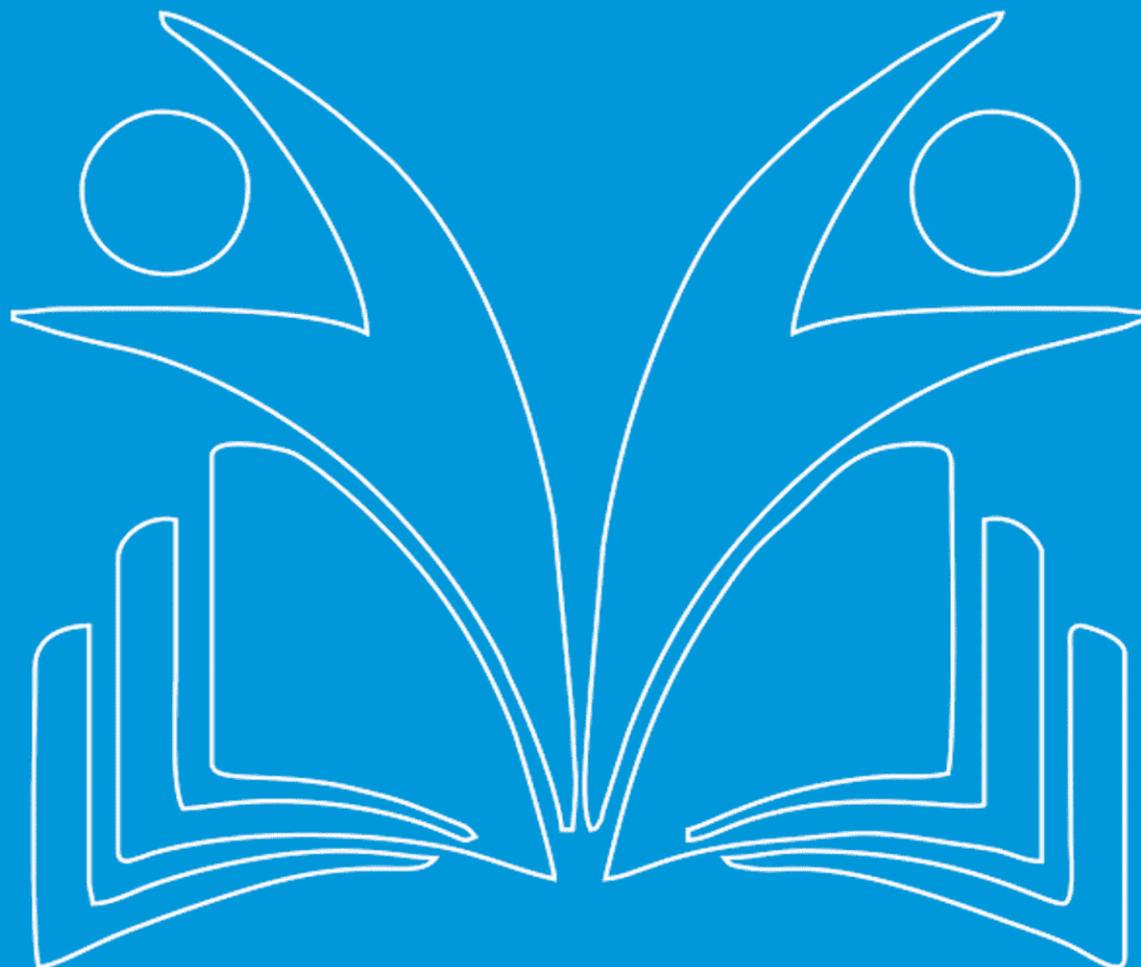


10.37423/240809254

## VIOLÊNCIA DE GÊNERO: O OLHAR PARA O AGRESSOR, UMA QUESTÃO DE JUSTIÇA E SAÚDE

*Maria da Conceição de Medeiros do Nascimento*

*Centro Universitário Maurício de Nassau*



**Resumo:** A violência contra a mulher é baseada no gênero e vem sendo perpetuada no contexto doméstico, familiar ou de uma relação íntima de afeto. A expressão violência de gênero é quase um sinônimo de violência contra a mulher, pois são as mulheres as maiores vítimas de violência. Alguns pontos a serem abordados nesse documento deixam claro a questão da violência contra a mulher, não se pode ignorar o fato de que a violência relacional envolve todo o contexto familiar e conseqüentemente a sociedade, a violência é um fenômeno que afeta a todos direta ou indiretamente. O trabalho refere-se a divulgar a necessidade da implementação de grupos reflexivos específicos para homens autores de violência doméstica, tais grupos não teriam a finalidade de criar homens melhores, mais sim homens mais conscientes de suas atitudes. Deste modo o ponto chave deste artigo é promover a ideia dessa implementação das ações educativas que venham a ser inclusas nas sentenças dos agressores para leva-los a reflexão de seus atos com o intuito de prevenir ou erradicar o comportamento de violência. Focando em criar neste agressor o reconhecimento de que o conceito de masculinidade dominante, patriarcal e sexista já é muito ultrapassado.

**Palavras-chave:** Violência; Gênero; Agressor; Mulher.

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como principal finalidade problematizar o contexto de violência doméstica, atentando para uma necessidade de se fazer uma intervenção com o foco no homem agressor, pois a violência de gênero trata-se de um ciclo que não só envolve a mulher vítima. Faz-se extremamente necessário o cuidado com todos os envolvidos nesta dolorosa realidade, só deste modo este ciclo poderá vir a ser quebrado.

Portanto criar espaços de escuta e reflexão é de suma importância, sem que o enfoque seja um diálogo de punição ou crítica, mas que a ênfase seja relacionada diretamente a responsabilização do homem pela violência cometida, conjuntamente a desconstrução dos estereótipos de gênero e sobretudo com a conscientização de que a violência contra a mulher, além de crime gravíssimo revela-se como uma violação epidêmica dos direitos humanos.

A proposta deste trabalho refere-se ao conhecimento e implementação de ações educativas e preventivas estabelecidas também como punição, as quais somadas buscam coibir o problema em duas esferas, entende-se que ao implementar tais ações na pena desses indivíduos poderiam ajudar o sentenciado a erradicar seu comportamento violento. Tais medidas teriam um sentido imediato obtendo o resultado de mudanças no modo de pensar e agir do agressor.

A pesquisa para discorrer sobre o referido tema é baseada em experiências que obtiveram resultados positivos nos trabalhos realizados com homens dentro deste perfil e que tiveram incluso nas penas esta oportunidade para uma reflexão acerca do seu crime, tais publicações fornecem subsídios para a realização deste documento.

De certo modo constatamos ser imprescindível a quebra deste ciclo chamado de violência de gênero ou violência doméstica, para tanto precisa-se realizar um trabalho mais abrangente com esse sujeito em situação de agressão, comparando como esta questão é processada desde sempre deve ser revista a forma de punição deste homem, que não vem sendo eficaz e acarreta a prevalência de seu comportamento agressivo.

Contudo as referidas medidas de reflexão resultariam na conscientização do homem em situação de agressão, provocando no mesmo a concretização de seus atos, onde ele possa ressignificar suas atitudes, pois com a conscientização virá vergonha e culpa de cometê-los novamente. Tal trabalho para ser realizado de forma adequada precisará da participação e união de diversos profissionais o que abrange também a psicologia.

É importante fazer este homem refletir seus atos, repensar suas atitudes na esperança de fazê-lo mudar seu comportamento, a violência contra a mulher é uma questão tão antiga quanto problemática. No mais a implementação de tais ações na sentença vale a pena no intuito de coibir, prevenir e reduzir a reincidência neste tipo de violência; sendo esta uma prática regularmente adotada em alguns Juizados do Poder Judiciário.

## 2. CONTEXTUALIZANDO VIOLÊNCIA DE GÊNERO E OU DOMÉSTICA

Conforme Dorola (1989), o conceito de gênero é entendido como a forma social que adquire cada sexo, uma vez que recebe conotações específicas em termos de valores e normas, portanto é uma aquisição cultural obtida através do processo de socialização que prepara os sujeitos para desempenhar os papéis sociais de acordo com a sua natureza.

Nos afirmam Giberti e Fernandez (1989), que neste sentido a naturalização dos papéis designados às mulheres faz com que se torne invisível a regulação hierárquica dos sentimentos, dos sexos, do uso do dinheiro, do processo de tomada de decisões, ocultando as relações de poder na família.

Seguindo esta linha de pensamento, a violência visível é aquela implícita e contingente contra a mulher na família que se manifesta, principalmente, através da violência física podendo culminar com a morte. Por outro lado, a violência invisível, é inerente a constituição da família estando explícita nos papéis designados à mulher em relação à concepção “naturalista” e “essencialista” de sua condição de gênero, desconhecendo o caráter de condição cultural que este reveste.

Na realidade brasileira, embora os dados (IBGE, 1988), (STARLING 1992) (THOMAS, 1992) referentes à violência em relação às mulheres sejam, ainda, incipientes e recentes, já confirmam a gravidade do problema e a necessidade urgente de ações que solucionem ou pelo menos amenizem esta séria situação que avança em todos os segmentos da sociedade e é agravada pelas condições de dificuldades sociais, econômicas e educacionais da maioria da população brasileira.

O problema da violência faz parte do cotidiano das relações entre homens e mulheres no Brasil. Pode-se considerá-lo como um grave problema existente em todas as camadas da sociedade brasileira. Modificar esta situação não depende somente da intervenção da polícia, senão, principalmente, de medidas emergenciais e de políticas públicas que promovam transformações culturais, psicossociais e econômicas.

Entende-se violência em relação a mulher ao compreender uma série de ações violentas que apresentam continuidade e uma certa frequência que estabelecem a consequência de afetar corpo e mente da vítima, resultando em traumas terríveis.

Uma forma de violência poderá em alguns casos ser seguida por outros tipos de violência, na violência física há um seguimento para a violência psicológica, emocional, moral, patrimonial e sexual. Um homem com o perfil de agressor é apto a cometer todas as formas de violência contra a mulher com a qual se relaciona.

Enfatizando o tema da dominação do homem na relação com a mulher como uma característica dos relacionamentos violentos, Walker (1979), entende que a mulher agredida é aquela que está sujeita à agressão continuada, física, sexual e ou psicológica de seu marido, com o objetivo de obrigá-la a fazer algo que não lhe interessa, mas que é do interesse de quem a domina, sem levar em conta os seus direitos.

Para Murphy e O'Leary (1989), a qualificação da agressão em psicológica ou física, chama a atenção para a forma do comportamento do agressor, em vez de apontar apenas as consequências produzidas. Isto porque atos agressivos fisicamente podem produzir tanto dano psicológico como físico.

Dentro desta mesma linha de pesquisa o estudo de Follingstad et all (1990), sobre a relação entre abuso físico e emocional constatou que o último se caracteriza, principalmente, pelas ameaças de abuso, ridicularização, ciúmes, dano à propriedade e ofensas verbais. O abuso físico se caracteriza pelo ato fisicamente agressivo que causou, ou tem potencial para causar dano físico à mulher. Gênero e poder são duas categorias básicas que organizam as relações interpessoais e auxiliam na compreensão da violência conjugal em relação às mulheres.

Segundo Dutton (1988), em grupos terapêuticos de homens agressores aparecem frequentemente problemas relacionados ao exercício do poder na relação com a mulher. De acordo com o autor, os homens apresentam uma necessidade de controlar e dominar a mulher, entendendo a independência das mesmas como uma perda de controle por parte deles tentando impor, deste modo, suas concepções sobre o relacionamento. Neste sentido, o poder implica em um sistema de autoridade em que sua distribuição organiza-se em concordância com as hierarquias, conformando relações de dominação e subordinação autoritárias.

A constatação das dificuldades da mulher e do homem para solucionar seus problemas conjugais e para romper com uma relação caracterizada por sucessivos episódios de violência é um fato comum para aqueles que tratam de casais.

Partindo dessas evidências e de estudos anteriores, alguns autores examinaram teorias psicológicas que tratam do desenvolvimento de uniões caracterizadas por um padrão de agressão intermitente e por uma divisão de poder desigual, denominadas uniões traumáticas.

De acordo com os autores Dutton e Painter (1981), há duas características comuns nos grupos sociais em que aparece a união traumática: desequilíbrio de poder e natureza intermitente da violência . A violência contra as mulheres é um fenômeno que se desenvolve no nível relacional e societal e, assim, não pode ser entendida, sem considerar a construção social, política e cultural das relações estabelecidas entre homens e mulheres, por esta razão, seu enfrentamento requer mudanças culturais, educativas e sociais.

Dessa forma, em todas as camadas sociais, as mulheres estão expostas a altos e diversos níveis de violência nos vários contextos e em diferentes momentos de sua própria vida. O enfrentamento da violência vai além de ações de punição.

Demanda articulação e mobilização de ações conjuntas, efetivas e metódicas de todas as camadas da sociedade na prevenção, denúncia, punição, assistência e proteção e também mudança de comportamento e entendimento. Isso porque a quebra da produção e reprodução da violência depende da capacidade da sociedade de gerar ações diferenciadas nas relações interpessoais e institucionais.

A violência não é uma característica específica nem do Brasil nem da atualidade. Em outros períodos da vida da humanidade, e em outras partes do mundo, governantes e indivíduos tem feito uso da violência contra povos e pessoa legitimados, muitas vezes, por leis, códigos e fóruns.

## 2.1 A LEI MARIA DA PENHA E AÇÕES NO ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER

A legislação brasileira, por meio da Lei nº 11.340/2006, denominada Lei Maria da Penha, ao mesmo tempo em que contempla medidas protetoras voltadas às vítimas e acentua a punição dos agressores, estabelece que o poder público possa promover centros de educação e reabilitação de agressores, com vistas a atuar na constituição de seu comportamento violento.

Dessa forma, a aprovação da referida lei favoreceu a construção de um novo lugar para os debates sobre a atenção à violência, no qual os homens autores de violência passam a ser incluídos.

A proposta seria possibilitar ao agressor uma reflexão sobre sua atitude para que ele próprio possa desconstruir o processo cultural do patriarcado que foi aprendido, e a partir daí, aprenda a construir outra alternativa para a situação de conflito que não seja a violência.

No cenário atual entretanto, a implantação de serviços destinados ao atendimento de homens autores de violência apresenta-se como um desafio para o campo da atenção, prevenção e enfrentamento da violência contra as mulheres. No entanto, é importante destacar que tais ações, quando atreladas a outras voltadas às mulheres, podem revelar-se como uma ferramenta para a promoção da equidade de gênero e a redução da violência.

Todavia, a produção científica brasileira, voltada aos homens que praticam violência contra a mulher, ainda é escassa e a pesquisa acadêmica tem contribuído pouco para a consideração do homem autor de violência como pessoa, com necessidades de saúde e cuidado.

A inclusão dos agressores como objeto de estudos torna-se relevante, uma vez que permite conhecer o perfil e o discurso não apenas das mulheres vitimadas, mas, sobretudo daqueles que praticam a violência. Fato que deixará de atribuir apenas à mulher o papel de porta-voz de uma violência que se estabelece na relação de um casal.

As pesquisas voltadas aos homens agressores fornecem novos elementos aos estudos com vítimas já existentes e, poderão contribuir para o desenvolvimento de estratégias de prevenção e políticas de atenção a serem implementadas nas Redes de Atendimento e Enfretamento à Violência.

Avançando nesta direção, essa lei aponta para a obrigatoriedade do desenvolvimento de ações articuladas entre os diferentes poderes. Com isso, todos os poderes e os vários níveis do governo têm que prestar serviços e atendimentos, que venham garantir a segurança e o bem-estar das mulheres.

Na prática, isso significa que o Estado deve promover ajustes nas estruturas dos poderes da República, em favor da igualdade de direitos entre mulheres e homens, como adequações nos serviços de justiça, segurança pública, de educação, de saúde e de assistência social e na formação do pessoal que atua nessas áreas incidindo sobre a educação e a cultura.

Em resumo a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), trouxe para os cenários jurídico, político, social e cultural, novos desafios, exigindo políticas públicas mecanismos que articulem institucionalmente a

punição dos agressores, medida de prevenção para toda sociedade, segurança e assistência protetiva às mulheres em situação de violência.

Previsto tanto pela Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), como pela Lei de Execução Penal (Lei nº 7.210/1984), o trabalho com homens agressores é uma parte importante das ações de enfrentamento à violência contra as mulheres, mas que ainda conta com poucos serviços no país. Especificamente o artigo 35 da Lei Maria da Penha, prevê que sejam criados, pela União, Estados e Municípios, centros e serviços para a realização de atividades reflexivas, educativas e pedagógicas voltadas para os agressores.

Os resultados esperados seriam a responsabilização do homem pela violência cometida, em paralelo com a desconstrução de estereótipos de gênero e a conscientização de que a violência contra a mulher, além de crime grave é uma violação epidêmica de direitos humanos.

A violência de gênero por se tratar de uma violação epidêmica de direitos humanos logo se torna também uma questão de saúde pública e por isto trazemos essa reflexão da implicação dos profissionais das áreas afins e de toda sociedade na implementação de centros nos quais o grande desafio é quebrar este ciclo vicioso já que muitos desses agressores também foram, eles próprios vítimas de violência quando criança e tendem a reproduzir essa cultura de brutalidade.

O exercício de um olhar diferenciado para essa questão em relação ao agressor, com certeza fará uma diferença que contribuirá com os mecanismos já existentes.

Dados do juizado de violência doméstica contra a mulher de São Gonçalo no Rio de Janeiro referente ao ano de 2009, comprovam que menos de 2% dos homens que praticaram a violência contra a mulher e participaram de grupos de reflexão voltam a agredir suas companheiras.

Em Nova Iguaçu, na Baixada Fluminense, os reincidentes eram menos de 4% até 2009 contra 75% dos agressores reincidentes de acordo com uma pesquisa feita na Vara Especial de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher, de São Luiz no Maranhão, onde não havia grupos para os agressores até 2009.

Ao citar o posicionamento de Heleieth Saffioti, Medrado nos diz que “as pessoas envolvidas nas relações violentas devem ter o desejo de mudar. É por esta razão que não se acredita numa mudança radical de uma relação violenta, quando se tratar exclusivamente com a vítima”.

O mesmo autor assevera, ainda, “[...] que a lei, de certo modo reconhece que para intervir no contexto da violência doméstica e familiar contra as mulheres, a partir da perspectiva de gênero, é preciso implementar ações que possam também incluir os homens”. (MEDRADO, 2008, pp.81-83).

Em debate na (CDH) Comissão de Direitos Humanos, a Psicóloga Luciana Beco (2015), integrante do Serviço Prisional de Saúde do Distrito Federal, explicou que “cuidar de um agressor é proteger diversas futuras vítimas, não só a vítima em si, a família da vítima, a família do agressor, o próprio agressor, a sociedade como um todo”. Ela também diz que “A prática puramente punitiva aplicada pelo Direito Penal Brasileiro não tem impacto na diminuição da reincidência da violência e nem tampouco na mudança no comportamento sexual humano”.

## 2.2 UM OLHAR PARA O CONTEXTO DO AGRESSOR

Quando falamos desse olhar para o contexto do agressor não podemos deixar de considerar a violência intrafamiliar onde entende-se todo tipo de violência, ação ou omissão que é gerada por um ou mais componentes do grupo familiar e que provoca danos ao desenvolvimento de outros membros do grupo, podendo ser de natureza física, psicológica, sexual ou negligência.

Nesse sentido, a violência física caracteriza-se pelo ato de causar ou tentar causar lesões internas e ou externas por meio de força física como tapas, socos, mordidas ou de algum instrumento.

A violência psicológica acontece por meio da tomada ou não de atitudes que prejudiquem a autoestima, a identidade ou o desenvolvimento da pessoa. No caso de violência sexual, o agressor faz com que a vítima pratique atos sexuais contra sua vontade, fazendo uso de força física ou psicológica o abuso também pode acontecer sem contato físico, que é o caso do exibicionismo (quando a pessoa exhibe partes sexuais do seu corpo) voyeurismo (quando a pessoa observa a criança ou o adolescente em trajés mínimos ou sem roupas).

A negligência acontece quando um membro da família exime-se da responsabilidade por algum outro membro que precisa de cuidado em função de sua idade ou condição física (DAY, 2003).

Deve-se levar em conta que os abusos nem sempre acontecem de maneira isolada. Na maioria dos casos, eles podem acontecer simultaneamente, até mesmo pelo fato de ser difícil que exista, por exemplo, abuso físico ou sexual sem a ocorrência de violência psicológica.

Muitas vezes, ainda, a violência física fica mascarada, pois o agressor utiliza instrumentos que não deixam marcas visíveis nas vítimas, o que diminui a probabilidade de serem identificados os casos de violência familiar (DE ANTONI, 2004).

Além de a violência nem sempre deixar marcas físicas, outro motivo para ela ficar invisível é pelo fato de as famílias silenciarem sobre esse assunto. Em 61,7% dos casos, dados obtidos segundo a cartilha “A violência sexual contra meninas” (2007) alguém sabe o que está acontecendo e não denuncia.

São diversas as causas da violência familiar, e é importante levar em conta os fatores históricos e culturais, os fatores situacionais, as características das etapas do desenvolvimento dos filhos ou até mesmo problemas financeiros que possam estar relacionados à ideia de poder que os pais acreditam ter sobre os filhos e da manifestação de tal poder sob a forma de violência.

Nessa perspectiva, para a compreensão das situações de violência, devem ser considerados diversos níveis de análise, conforme propõem Barreto e colaboradores (2009), sendo eles: “o pessoal”, que compreende as características biológicas e psicológicas das pessoas envolvidas; o “processual”, que considera as interações interpessoais; o “temporal”, que corresponde à transgeracionalidade.

Diferentes estudos já têm demonstrado o quanto essa perspectiva temporal é imprescindível à compreensão do fenômeno da violência familiar, uma vez que se constata uma forte tendência a transmissão transgeracional das situações de abuso em uma mesma família (FALKER et al. , 2012).

A transmissão transgeracional é entendida como a travessia de uma geração a outra em termos de rituais, legados e tradições, sendo que essa transmissão pode ser consciente ou inconsciente. Ela permite dar continuidade à identidade de uma família através de um legado de mitos e ritos.

O processo de transmissão transgeracional pode ser articulado pela via de estrutura psíquica, da modelagem e da cultura. Nesse sentido, os discursos parental e social sustentam também a transmissão da cultura e a elaboração de um legado de vínculos com perturbações, como percebemos em algumas relações familiares (LISBOA et al . , 2007).

Ainda que se possa supor que os pais não desejaríamos que os filhos sofressem o mesmo tipo de violência que vivenciaram na infância, a força do legado transgeracional, com frequência, impulsiona a repetição do padrão aprendido. Como ocorre esse processo de repetição de uma geração a outra?

Everstine e Everstine (2007) referem que os pais que maltratam os filhos carecem de modelos de identificação saudáveis e de flexibilização no desenvolvimento de estratégias de solução frente aos

problemas com os quais se deparam, devido, sobretudo, à aprendizagem deficiente que vivenciaram em suas famílias de origem.

Reforçando esse ponto de vista, Pereira (2005) constata que as crianças que viveram em contextos nos quais a violência esteve presente tendem a acreditar que essa é a única forma de socialização, repetindo os padrões aprendidos na vida adulta e contribuindo, assim, para a manutenção da violência através das gerações.

### 3. TRABALHAR O AGRESSOR: UM DESAFIO PARA PSICÓLOGOS E PROFISSIONAIS DE ÁREAS AFINS

A violência de gênero por se tratar de uma violação epidêmica de direitos humanos logo se torna também uma questão de saúde pública e por isto trazemos essa reflexão da implicação dos profissionais das áreas afins e de toda sociedade na implementação de centros nos quais o grande desafio é quebrar este ciclo vicioso já que muitos desses agressores também foram, eles próprios vítimas de violência quando criança e tendem a reproduzir essa cultura de brutalidade.

Estudo desenvolvidos com mulheres vítimas de violência doméstica atendidas em um serviço de acolhimento institucional na cidade de Curitiba no estado do Paraná evidenciou que o uso de álcool pelo companheiro, provocou situações de perda de limites e agressividade, que culminou em violência física, psicológica e patrimonial contra elas dentro do lar.

Todavia, ressalta-se que o álcool é um fator que tende a antecipar e agravar a violência, porém, não pode ser considerado como sua causa primária. Assim, homens que violentam mulheres não podem justificar seus atos unicamente pelo uso do álcool e ou drogas (MADUREIRA, et al. , 2014).

A violência doméstica têm seus agravos devido às circunstâncias das dificuldades nos âmbitos sociais, educacionais e econômicos da maior parte da população brasileira .

É imperativo que o profissional esteja atento, que tenha atenção plena para decifrar os elementos encontrados em cada caso ou pelos próprios autores de violências. É fundamental que o trabalhador não se deixe levar pelos pressupostos instalados e anteriores na estrutura de trabalho, às vezes marcada por sua filiação militante (DURAND, 2016).

O que dificulta a criação de políticas públicas é justamente o senso comum de que o agressor não tem jeito, e uma vez agressor sempre agressor. Trabalhar este agressor não é ir ficar contra a vítima, mas uma oportunidade única de observar este conflito pelo viés do outro em busca da completude da verdade da situação, para tanto é necessário que haja mudanças no jeito de pensar da sociedade, pois

só assim poderemos mudar essa realidade e quebrar este ciclo de violência que só faz evoluir com o passar das gerações.

A experiência é recente, por isso é difícil tirar conclusões gerais. Tal experiência nos mostra claramente que precisamos desembaraçar o novelo para compreender como o autor de violências conjugais age e como chega à violência. O objetivo do trabalho com homens é diminuir, acabar com a violência contra as mulheres. Insistir que compreender essas formas de violência não legitima a violência mas nos força a entender como preveni-la. Esses homens são todos diferentes, apesar de o ponto comum ser a violência doméstica.

Sabemos hoje que a maioria dos homens autores de violência conjugais sofreram violências na infância. Mas nem todas as crianças que sofreram violências se tornaram autores de violência. Minha única certeza é que nada justifica as violências e que elas devem ser punidas (DURAND, 2016).

Os trabalhadores sociais não têm tempo suficiente, faltam meios e financiamentos para aprofundar situações que, antes de tudo, são individuais e sempre complexas. Esses homens precisam de espaços para falar, para se tratar, para se desintoxicar. Um espaço para ser escutado e ouvido, para ser reorientado a outros serviços apropriados, como saúde, psiquiatria, formação, emprego.

Segundo o Doutor Roland Coutanceau (2014), psiquiatra e psicanalista, especialista em criminologia, escreve que entender o ambiente familiar é fundamental: ciúmes doentios, medo de perder o seu cônjuge, dificuldades nas relações de casal, auto estima baixa, é muito importante desvelar o homem violento, permite também evitar a recidiva.

É fundamental também os trabalhadores sociais trabalhem em equipe com os funcionários da saúde, da justiça, da polícia, trabalhadores sociais de outros centros, como os abrigos, os hospitais. Essa equipe precisa ser coerente, proativa, capaz de trocar, ouvir, passar informações para o bem-estar do beneficiário. Para organizar essa equipe, cada um, cada elemento deve ser capaz de aceitar a crítica, respeitar os posicionamentos para construir juntos (DURAND, 2016).

Segundo Durand, há diversos fatores que podem levar um homem ao comportamento agressivo, por este motivo é importante analisar o contexto ao qual ele está inserido:

“É importante não colocar todos os homens violentos no mesmo saco; alguns são violentos pontualmente, reagindo a um acontecimento externo, outros são violentos no cotidiano... Existem homens violentos por causa da patologia psiquiátrica, mas na maioria dos casos, os indivíduos violentos são pessoas normais e não doentes mentais irresponsáveis pelos seus atos.” Quando atendemos homens, nós estamos em uma relação de ajuda (relation d’aide).

Mas eles se encontram afundados em outras problemáticas que vão muito além dos fatos que lhe são atribuídos: dependência a drogas, ao álcool, precariedade, desemprego, isolamento, delinquência, falta de educação e de instrução (DURAND, 2016, p. 126-127).

Nosso papel se situa entre o dever moral e ação pública. Nossa intervenção acontece na urgência, atendemos, ouvimos e depois? Esses homens, um tempo atendidos, ficam de novo entregues a eles mesmos. Uma continuidade, uma disponibilidade de escuta também fora do espaço formal são desejáveis. A situação social e cultural desses homens tem poucas possibilidades de melhorar. Mas não devemos renunciar. Parcerias com atores da saúde física e mental como o clínico geral, se ele aceitar seria um apoio fundamental. Ele teria que aceitar consagrar tempo para um trabalho nem sempre gratificante e pouco remunerador (DURAND, 2016, p. 129).

O exercício de um olhar diferenciado para essa questão em relação ao agressor, com certeza fará uma diferença que contribuirá com os mecanismos já existentes, é preciso que se volte um olhar mais atento a este homem sem julgamentos para que dessa maneira se possa trabalhar o mesmo mais eficazmente e acima de tudo acreditar que este trabalho pode sim ser realizado e pode obter resultados benéficos, ajudando assim a todos os envolvidos.

De acordo com Pougy (2010), a violência de gênero é fenômeno social que deve ser deslindado no campo contraditório da sociedade contemporânea, não pode ter seu enfrentamento reduzidos ao tratamento dos sujeitos nela implicados, direta ou indiretamente. Acredita-se que a sociedade ainda pouco entende sobre os principais meios que levam a tal ato violento.

Ações educativas e informativas voltadas para toda a população, esclarecendo o povo que essa violência é crime e que suas consequências atingem, direta e profundamente às mulheres, mas também deixam marcas nas crianças na comunidade e em todas as relações existentes na vida em sociedade.

Não é nenhum exagero dizer, que a prevenção da violência doméstica, familiar e sexista contra as mulheres é uma forma de proteção à saúde, à paz e ao desenvolvimento de toda a sociedade.

Por essa imensa razão, o estado, a sociedade civil organizada, o empresariado, as universidades, os institutos de pesquisa e os meios de comunicação têm obrigações de desenvolver constantemente, até se erradicar esse tipo de violência.

Terminarei com uma interrogação, porque estava ciente de que esses homens foram crianças que assistiram, sofreram e reproduziram violências. Mas até quando vamos assistir a esse fenômeno de reprodução sem intervir, enquanto temos meios de lutar contra a reincidência? Enquanto a urgência

é trabalhar nas escolas, nas comunidades, nas universidades com jovens que são o futuro da sociedade e que têm o poder de modificar as regras comportamentais (DURAND, 2016, p. 129).

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O principal interesse do presente artigo foi apresentar a necessidade do trabalho com o agressor na perspectiva de gênero no contexto da violência doméstica. Compreendendo como se dá esse fenômeno a partir das relações de poder e sociais que estão postas, tipificando as violências de acordo com a Lei Maria da Penha nº 11.340/2016.

Foi especificado ações necessárias para o enfrentamento da violência contra a mulher, como a implementação de grupos reflexivos para homens com o perfil de agressor conforme a Lei 11.340 de 7 Agosto de 2006 com denominação Maria da Penha, no intuito de criar nesse homem a consciência da responsabilização pela agressão cometida.

Abordando também a violência familiar que opera nesse âmbito a transgeracionalidade que contribui para perpetuar esse ciclo terrível que é a violência de gênero ou doméstica.

Deixando evidente a importância e o desafio da responsabilidade de um esforço conjunto entre os poderes, os profissionais e a sociedade no combate a esse grande e terrível mal que há tempos atravessa às gerações chamado de violência contra a mulher.

## REFERÊNCIAS

- ACOSTA, F.; ANDRADE FILHO, A.; BRONZ, A. *Conversas Homem a Homem: Grupo Reflexivo de Gênero. Coleção Homens e Violência de Gênero- Volume III*, Rio de Janeiro, 2004.
- ARRUDA, Angela; *Teorias das Representações Sociais de Gênero. Cadernos de Pesquisa*, n. 117, p. 127-147, Nov 2002.
- BARRETO, A. C., BUCHER-MALUSCHKE, J.S.N.F., ALMEIDA, P. C., DE SOUZA. E. *Desenvolvimento Humano e Violência de Gênero: Uma Integração Bioecológica. Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22 (1), p. 86-92, 2009.
- BIANCHINI, A. *Homens Agressores: Grupos de Reflexão, Prevenção Terciária e Violência Doméstica*. Disponível em: <<http://professoraalice.just.brasil.com.br...homens-agressores-grupos-de-reflexão-prevencao-terciaria-e-violencia-domestica>> Acesso em: 23 Ago 2017.
- BUARQUE, C., LOPES, F., MEIRA, F., PONTES, G., SARAIVA, J., LIBARDONI, M. *Secretaria da Mulher Das Lutas à Lei: Uma Contribuição das Mulheres à Erradicação da Violência. Secretaria da mulher, Recife*, p.192, 2011.
- CARDOSO, NMB. *Psicologia e Relações de Gênero: A Socialização do Gênero Feminino e Suas Implicações na Violência Conjugal em Relação às Mulheres*. In ZANELLA, AV., et al., org. *Psicologia e práticas sociais [online]*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. pp. 260-272. ISBN: 978-85-99662-87-8. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org.>>.
- Cartilha “A Violência Sexual Contra Meninas: Uma Leitura Feminista Sobre Violência Intrafamiliar”. *Revista Coletivo Feminino Plural*, Porto Alegre, 2007.
- COUTANCEAU, R. *Les Blessures de L’ intimité*, Paris: Odile Jacob, 2014.
- DAY, V. P. *Violência Doméstica e Suas Diferentes Manifestações. Revista de Psiquiatria*, 25 (1), p.9-21, 2003.
- DE ANTONI, C. *Coesão e Hierarquia em Famílias com História de Abuso Físico. Tese de doutorado não publicada. Universidade de Porto Alegre*, 2004.
- DOROLA, E. *La naturalización de los Roles y la Violencia Invisible*. In: GIBERTI, E.; FERNANDEZ, A.M. (Eds). *La Mujer y la Violencia Invisible*. Aires, Editorial Sudamericana, 1989.
- DURAND, Véronique. *Orfãos de Esperança: violências contra a mulher, alguns relatos no mundo*. Prefácio Maria da Penha, Regina Célia A. S. Barbosa. Recife, Cubzac, p. 120- 129, 2016.
- DUTTON, D. G. *An Ecological Nested Theory of Male Violence Toward Intimates. Journal of Interpersonal Women Studies*, [s.1.], v. 8, n. 4, p.404-413, 1985.
- DUTTON, D. G; PAINTER, S. L. *Traumatic Bonding: The Development of Emotional Attachments in Battered Women and Other Relationships of Intermittent Abuse. Victimology An International Journal*, [s.1], v. 6, n. 1-4, p.139-155, 1981.

EVERSTINE, D. S., EVERSTINE, L. *Personas Em Crisis Intervenciones Terapeuticas Estratégicas*. México, 2007.

FALCKE, D; ROSA, L.W.; MADALENA, M. *Violência Familiar: Rompendo o Ciclo Transgeracional e Seguindo em Frente*. In: BATISTA, M. N.; TEODORO, M. L. M. Orgs. *Psicologia de Família: Artmed*, 2012. Cap. 10. P. 128-136.

FOLLINGSTAD, D.R., RUTLEDGE, L.L., BERG, B.J., HAUSE, E.S., POLEK, D.S. *The Role of Emotional Abuse in Physically Abusive Relationships*. *Journal of Family Violence*, 5, p 107-120, 1990.

GIBERTI, E.; FERNANDEZ, A.M. (Eds.) *La Mujer y la Violencia Invisible*. Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Injustiça e Vitimização*. Rio de Janeiro, v. 12, n. 5, 1988. Relatório do Ministério da Economia, Fazenda e Planejamento.

LEI DE EXECUSÃO PENAL. Lei Nº 7.210, de 11 de Julho de 1984.

LEI MARIA DA PENHA. Lei Nº 11.340, de 7 de Agosto de 2006.

LISBOA, A. V., PÉRES-CARNEIRO, T., JABLONSKI, B. *Transmissão Intergeracional da Cultura: Um Estudo Sobre Uma Família Mineira*. *Psicologia em estudo*, 12 (1), p. 51-59, 2007.

MADUREIRA, A.B.; RAIMONDO, M.L.; FERRAZ, M. I. R.; MARCOVICZ, G.U.; LABRONICI, L.M.; MANTOVANI, M.F. *Perfil de Homens Autores de Violência Contra Mulheres Detidos em Flagrante: Contribuições Para o Enfrentamento*. *Escola Anna Nery Revista de Enfermagem*, 18 (4) p. 600-606, Out/Dez 2014.

MEDRADO, B.; R.P. *Posicionamentos Críticos e Éticos Sobre a Violência Contra as Mulheres*. *Psicologia & Sociedade*; 20. Edição especial, 2008. P. 78-86.

MURPHY, C. M.; O'LEARY, D. *Psychological Aggression Predicts Physical Aggression in Early Marriage*. *Journal of Consulting and Clinical Psychological*, [s.1.], v. 57, n. 5, p.579-582, 1989.

NARVAZ, M. G.; KOLLER, S.H. *A Marginalização dos Estudos Feministas e de Gênero na Psicologia Acadêmica Contemporânea*. *Psico* v. 38, n 3, pp. 216-223, Set/Dez 2007.

Padronização do Grupo Reflexivo dos Homens Agressores. Disponível em: <[http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistadireitoemovimento\\_online/.../volume14-padronizado.pd...](http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistadireitoemovimento_online/.../volume14-padronizado.pd...)> Acesso em: 23 Ago 2017.

PERREIRA, A. L. *Educação em Saúde*. In N. M. A. FIGUEIREDO (Org.) *Ensinando a Cuidar em Saúde Pública*. São Caetano do Sul: Yendis, 2005.

POUGY, L. G. *“Desafios Políticos Em Tempos de Lei Maria da Penha”*. Florianópolis: *Rev. Katal*, V.13 nº 1 pp.76-85, 2010.

SOUZA, C. S.; VASCONCELOS, F. S. C.; SILVA, E. M. *A Violência Contra a Mulher Na Ótica de Homens Agressores*. In: VI Jornada Internacional de Políticas Públicas, São Luiz do Maranhão, UFMA, Ago 2013.

STARLING, S. Violência Contra Mulheres no Brasil. 1992. Relatório da Comissão Parlamentar de Inquérito.

THOMAS, D. Q. Injustiça Criminal; a violência contra a mulher no Brasil (Relatório). Human Rights Watch – America's Watch, 1992.

Trabalho Pioneiro Reeduca Agressores de Mulheres. Disponível em: <<http://www.mulheresseguras.org.br/trabalho-pioneiro-reeduca-agressores-de-mulheres/>> Acesso em: 23 Ago 2017.

Tratar o agressor, solução inovadora- revista em discussão. Disponível em: <<http://www12.senado.leg.br/emdiscussao/edicoes/saneamento-basico/violencia-contra-a-mulher/tratar-o-agressor-solucao-inovadora-revista-em-discussao>> Acesso em: 23 Ago 2017.

Violência Doméstica: os dilemas e conquistas do trabalho com homens agressores. Disponível em: <<http://www.douradosagora.com.br/...violencia-domestica-os-dilemas-e-conquistas-do-traba/>> Acesso em: 23 Ago. 2017

WALKER, L. The Battered Woman. New York, Harper and Row, 1979. The Battered Women Syndrome. New York, Springer Publishing Company, 1984.

# Capítulo 7



10.37423/240809259

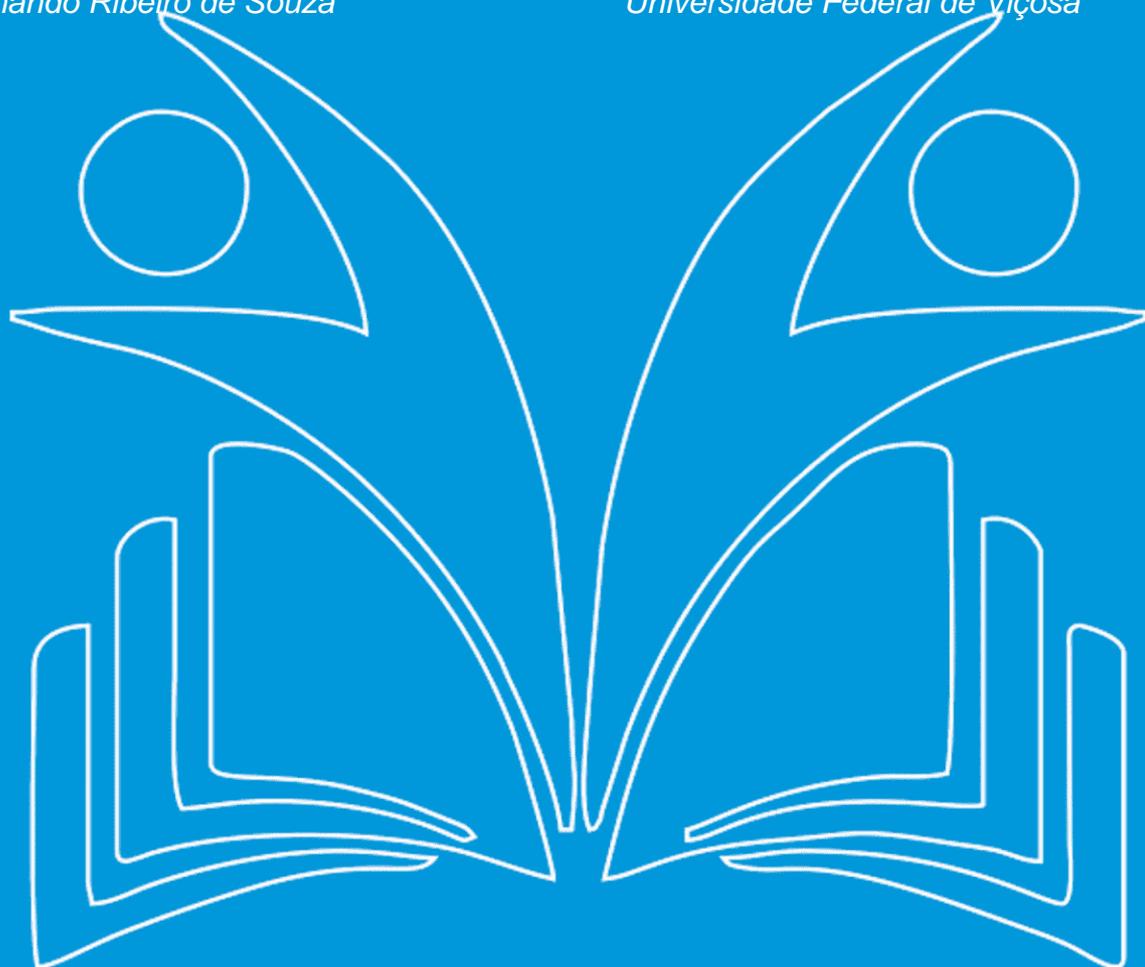
## A RESISTÊNCIA PURI NO QUINTAL URBANO: COMO OS PRODUTOS CULTIVADOS NO QUINTAL FORTALECEM A CULTURA E IDENTIDADE DE UM POVO

*Victória Oliveira Ambrósio*

*Universidade Federal de Viçosa*

*Carlos Fernando Ribeiro de Souza*

*Universidade Federal de Viçosa*



**Resumo:** O artigo examina a influência da produção alimentar dos quintais e da agricultura urbana na formação e estabilização das sociedades humanas, destacando o papel central da agroecologia como forma de resistência da etnia indígena Puri. A pesquisa foca em Helenice Joaquina, uma representante da etnia Puri, que enfrenta o desafio de preservar suas tradições culturais e ritualísticas enquanto vive em um ambiente urbano. Utilizando a metodologia da história de vida, o estudo explora como Helenice mantém e adapta suas práticas culturais no contexto urbano, destacando a integração entre cultivo alimentar e rituais espirituais. O artigo evidencia como o quintal de Helenice não apenas serve como espaço de produção alimentar, mas também como um espaço sagrado para a preservação de sua identidade cultural e ancestralidade. A pesquisa revela a resiliência e a adaptação das tradições Puri em um cenário de modernização e destaca o papel crucial das mulheres na continuidade e transmissão dessas práticas culturais.

**Palavras-chave:** Quintal. Etnia Puri. Produção alimentar. Identidade cultural.

## 1. INTRODUÇÃO

Partindo do pressuposto que a produção de alimentos desempenha um papel fundamental na trajetória histórica da humanidade, presente desde os primórdios da civilização, esta é vista como um fator crucial para a sedimentação e estabilização das sociedades humanas em determinados territórios. A introdução da agricultura e a domesticação de animais marcaram um ponto de inflexão significativo, estabelecendo os primeiros sistemas organizados de produção alimentar. Esses desenvolvimentos não apenas possibilitaram uma maior autonomia ao ser humano, mas também contribuíram para a formação e consolidação de comunidades sedentárias. À medida que as técnicas de cultivo e manejo de rebanhos foram se aperfeiçoando, o ser humano adquiriu uma capacidade crescente de controlar e otimizar a produção de recursos alimentares, o que, por sua vez, teve profundas implicações sociais, econômicas e culturais para as sociedades emergentes.

Ao longo da história, a concepção sobre a produção de alimentos sofreu transformações profundas e significativas. Com a ascensão do capitalismo como o principal organizador dos novos modos de produção, a abordagem em relação à terra e à sua utilização passou a ser orientada por critérios econômicos e mercadológicos. Esse paradigma, entretanto, nem sempre foi predominante. Considerando as sociedades originárias da América do Sul, evidencia-se uma visão distinta sobre a terra, caracterizada por uma simbologia que ressalta a cultura, a regionalidade e o respeito intrínseco pelo ciclo de cultivo e colheita.

Nas culturas indígenas dessa região, o conceito de terra transcende a mera dimensão econômica, sendo integrado a uma compreensão holística e espiritual. Para essas etnias, o plantio e a colheita são concebidos não apenas como atividades produtivas, mas como processos profundamente entrelaçados com a identidade coletiva e os valores comunitários. As etapas do cultivo são percebidas como rituais de conexão e reciprocidade com a terra, refletindo uma relação que é ao mesmo tempo cultural e espiritual. Essa perspectiva ressalta um entendimento intrínseco de que a terra não é apenas um recurso a ser explorado, mas uma entidade que sustenta e dá forma à vida da coletividade. Portanto, a produção de alimentos nas sociedades indígenas sul-americanas é impregnada de significados que vão além das dimensões econômicas, abrangendo aspectos de respeito, integração cultural e sustentação da identidade coletiva.

O presente artigo tem como objetivo analisar a perspectiva de Helenice Joaquina, residente na zona urbana e representante de uma etnia<sup>1</sup> quase extinta que está em resistência e ressurgência de manter sua cultura, que enfrenta desafios relacionados à preservação de ritos diante da convivência com os

moradores do bairro. Para atingir esse objetivo, adotamos uma metodologia baseada na análise de entrevistas, focando na história de vida de Helenice Joaquina e examinando o período em que residia em bairros urbanos de Viçosa.

A investigação se concentra na produção de alimentos e na construção do quintal como expressão da territorialidade de seu povo. Essa abordagem permite compreender como a cultura resistente dos Puris, exemplificada por Helenice Joaquina, é mantida e adaptada em um contexto urbano. A análise busca revelar como os aspectos culturais e as práticas alimentares são preservados e transformados na interação com o ambiente urbano, ressaltando a continuidade e a resiliência das tradições dos Puris em um cenário de modernização e mudança.

## 2. DOS PURIS

A partir da leitura do livro “História da resistência indígena” de Benedito Preziosi (2017) na região do Vale do Paraíba, que se estende pelas fronteiras de Minas Gerais e São Paulo, bem como em uma pequena parte do Espírito Santo, diversos grupos indígenas, incluindo os Puris, enfrentam desafios significativos devido à colonização. A chegada dos colonizadores no início do século XVI trouxe a deslocamento, desterritorialização e escravidão para várias comunidades indígenas. Os Puris, pertencentes ao tronco linguístico macro-gê, eram um dos grupos mais populosos da região e se destacavam por seu contato com os colonizadores portugueses, com quem comercializavam arcos, flechas e um bálsamo muito valorizado.

Através de relatos e da historiografia podemos supor que os Puris habitavam o litoral norte do atual estado do Rio de Janeiro e o litoral capixaba e quanto mais a colonização se intensificava mais esse povo se espalhava por grupos interparentais pelo entorno do Rio Paraíba do Sul e Rio Doce e seus afluentes, além dos aldeamentos construídos pela colonização. Os Puris buscavam ficar próximos das nascentes e seguir os direcionamentos dos rios, e conforme a colonização avançava, mais procuravam áreas de difícil acesso. As pesquisas revelam sua opção de estar próximo da natureza e das águas. (Ramos, 2017, p.94)

Tradicionalmente, os Puris habitavam uma faixa de terra que se estendia do Espírito Santo a São Paulo, atravessando o interior do Rio de Janeiro e Minas Gerais. Devido ao aumento da importância econômica dessas regiões na época colonial, muitos Puris foram mortos ou escravizados. Assim, habitavam o Vale do Paraíba e suas áreas vizinhas, como a Serra do Mar e o Rio de Janeiro, mas foram deslocados para o Vale do Rio Pomba, em Minas Gerais, com o avanço da colonização. Com estatura pequena, se alimentavam principalmente de pinhões e coquinhos, eram conhecidos por seu temperamento pacífico, mesmo com relatos de agressividade e canibalismo relatados pelos

colonizadores, eles evitavam conflitos, defendendo suas terras apenas em casos de necessidade, podendo ser observado. (Prezia, 2017)

Durante a colonização, os Puris resistiram ao processo de aldeamento forçado, dispersando-se por várias regiões, incluindo Rio de Janeiro e Minas Gerais, onde ainda existem descendentes. Este movimento resultou em uma grande dispersão cultural, mas também em esforços para preservar e revitalizar a cultura Puri.

### 3. METODOLOGIA

A análise central deste estudo enfoca tanto a produção alimentícia quanto a produção cultural de Helenice Joaquina, considerando suas experiências enquanto mulher, membro da etnia Puri e residente de um ambiente urbano. A partir de um aprofundamento nas diversas dimensões de sua vivência, buscamos identificar elementos gerais que refletem a interseção entre suas práticas pessoais e as características mais amplas da sua cultura e contexto.

Para alcançar esses objetivos, empregamos o método da história de vida, uma abordagem que se insere na metodologia qualitativa da biografia. Este método permite ao pesquisador ouvir e analisar detalhadamente as narrativas e experiências individuais do entrevistado. A partir dessa escuta atenta, o pesquisador é capaz de delinear e evidenciar as conexões entre os aspectos particulares da vida de Helenice Joaquina e as questões gerais que permeiam seu grupo étnico e contexto urbano. Assim, a metodologia proporciona uma compreensão aprofundada e contextualizada da forma como as práticas culturais e alimentícias são preservadas e adaptadas, refletindo a complexidade da identidade e da resistência cultural em um ambiente urbano contemporâneo.

Para entender uma vida de forma mais completa, é necessário ir além da simples sequência de eventos. Deve-se considerar o espaço social em que esses eventos ocorrem, as relações objetivas entre diferentes posições ocupadas pelo sujeito e as transformações constantes desse espaço. A trajetória de vida, nesse sentido, não é apenas uma sucessão de fatos, mas uma série de posicionamentos em um campo social dinâmico. Assim, compreender uma vida requer a construção prévia do campo social em que ela se desenvolveu, considerando as interações entre o indivíduo e os outros agentes dentro desse espaço, o que revela a verdadeira complexidade da trajetória pessoal. (Bourdieu, 1986)

É imperativo destacar que a eficácia do método da história de vida depende fundamentalmente da criação de um vínculo significativo entre o entrevistado e o entrevistador. Esse vínculo é essencial para

estabelecer um ambiente de entrevista que favoreça a obtenção de respostas autênticas e profundas. Para garantir a efetividade da metodologia, foi planejada a seleção de indivíduos que possuíssem uma proximidade pessoal com os pesquisadores, o que facilita a construção de um relacionamento de confiança.

De forma mais específica, optou-se por buscar entrevistados que fossem amigos e que se destacassem na produção de alternativas culturais e sociais únicas. Essa estratégia permitiu a seleção de Helenice Joaquina como entrevistada, uma escolha que se alinha com o objetivo de obter insights profundos sobre práticas culturais e alimentícias distintas. Ao selecionar indivíduos inseridos em contextos de produção cultural alternativa e singular, asseguramos a coleta de dados enriquecidos e relevantes, refletindo de maneira mais precisa as nuances e complexidades da experiência vivida.

Nesse processo, a relação entre pesquisador e aquele que narra sua história é um ponto essencial e só acontece na presença de um vínculo de confiança mútua que é construído ao longo de um processo. Ao fim da escuta, todo o material é transcrito e discutido entre o sujeito participante e o pesquisador, que, a partir de então, fará um mergulho analítico para buscar identificar naquele material as pistas que o ajudarão a tentar responder suas questões de pesquisa. (Nogueira, 2017, p. 468).

No desenvolvimento da metodologia proposta, formulamos questões destinadas a elucidar o significado e a função de cada espécie cultivada no ambiente analisado. Esse enfoque permitiu que a entrevistada detalhasse o processo pelo qual adquiriu as técnicas de cultivo, bem como as funções específicas de cada planta nos rituais de sua etnia e religião. Assim, emergiu uma compreensão abrangente sobre a cultura, a ancestralidade e a tecnicidade inerentes ao quintal em questão. As observações e análises realizadas fornecem uma visão condensada e crítica, destacando a relevância e o impacto das práticas descritas sobre a manutenção e a perpetuação das tradições culturais e rituais da entrevistada.

Para a execução da metodologia proposta, realizamos uma entrevista com Helenice Joaquina, residente no bairro de Fátima da cidade de Viçosa - MG. Helenice é matriarca da residência onde vive com suas duas filhas e é natural de Iapu, uma pequena cidade situada nas proximidades de Ipatinga, na região do Vale do Aço. Ela pertence à etnia Puri e atualmente reside na zona urbana de Viçosa. Helenice dispõe de um quintal com aproximadamente 50m<sup>2</sup>, no qual cultiva uma ampla diversidade de espécies vegetais. Além de suas atividades relacionadas ao cultivo, Helenice está matriculada em um curso de graduação em Educação do Campo, o que lhe permite aplicar conhecimentos técnicos para a compreensão e manejo das plantas em seu quintal. Essa formação acadêmica complementa e

enriquece sua prática agrícola, proporcionando uma abordagem técnica e informada para o cultivo e a utilização das espécies em seu espaço urbano.

#### 4. OBSERVAÇÕES SOBRE VALOR DO CONHECIMENTO TRADICIONAL VS O CONHECIMENTO TÉCNICO-CIENTÍFICO

Ao iniciarmos a entrevista com Helenice Joaquina, uma das primeiras questões abordadas por ela foi o constrangimento bem com a repressão dos vizinhos quando a mesma realizava seus rituais dentro de sua casa. A defumação, os rituais ancestrais e a música escutada por ela faziam com que seus vizinhos reclamassem das ações realizadas por ela, mesclando um racismo religioso (frase essa dita pela mesma) ao discurso do “bom senso”. Ao mesmo tempo, vizinhos iam a casa dela para pedir indicação de banhos e chás para diversas ocasiões da vida (estresse, abrir caminho ou mesmo um relaxante natural) ou mesmo usam de medicamentos, ferramentas e/ou diversas estruturas de organização absorvida pelo mercado para suprir suas necessidades.

Assim, no atual regime de um conhecimento ocidentalizado, observa-se um desequilíbrio significativo entre o valor atribuído ao conhecimento tecno-científico e a desvalorização (ou a valorização mínima) concedida aos conhecimentos tradicionais. Esses conhecimentos tradicionais, frequentemente utilizados como matéria-prima pela ciência moderna, são submetidos a um processo de tradução para serem reconhecidos no regime de propriedade intelectual (Santos,2006). Essa tradução envolve não apenas a adaptação à linguagem técnico-científica, mas também a necessidade de que esses conhecimentos apresentem características mercadológicas e financeiras. Assim, para serem reconhecidos, os conhecimentos tradicionais precisam deixar de ser tradicionais e se tornarem inovações tecnológicas.

Porém, essa transformação não é de interesse dos cientistas e industriais, que preferem utilizar os conhecimentos tradicionais em sua forma original para explorar as propriedades de plantas, animais e outros elementos da natureza. Ao realizarem pequenas modificações e patentear essas alterações, acabam apropriando-se do conhecimento tradicional sem reconhecê-lo de fato. A ciência contemporânea trabalha com a dimensão da informação, diferente da ciência moderna que operava com matéria e energia (Santos, 2006). Esse novo conhecimento, criado a partir da recombinação e reinvenção do antigo, é o que se torna patenteável e apropriável, deixando o conhecimento tradicional em segundo plano.

Se o regime de propriedade intelectual não serve para proteger o conhecimento tradicional – por funcionar numa lógica de mercado na qual o que tem valor de fato é o conhecimento contemporâneo e informacional (“o produto”), e não o processo ou a matéria-prima que o gerou (“o legado do passado”) –, então por que os povos indígenas têm que se preocupar com ele? (Santos, 2006, p.89)

A dificuldade em reconhecer o valor dos conhecimentos tradicionais está intrinsecamente ligada à postura da ciência contemporânea, que frequentemente se considera superior e desconectada do legado do passado. A repartição de benefícios é uma proposta que busca compensar as comunidades tradicionais pela utilização de seus conhecimentos, mas na prática, ela serve mais como uma estratégia para atrair essas comunidades ao "jogo" tecno-científico, do qual não fazem realmente parte.

A repartição de benefícios é a miragem inventada pelos advogados da indústria da biotecnologia para confundir a sociedade e, principalmente, as comunidades tradicionais, e levá-las a abrir mão de sua maior riqueza, acreditando que agora vão poder finalmente fazer parte do jogo. Mas o jogo tecnocientífico não é delas nem é para elas. A repartição de benefícios é o modo sutil de fazer os povos indígenas se sentarem à mesa para jogar; quando eles perceberem, em troca de uma toyota ou uma migalha, não só entregaram o conhecimento, como ainda podem ser usados para fazer brilhar a imagem das empresas nas suas campanhas de publicidade, conferindo-lhes o aval politicamente correto de “amiga” dos índios. (Santos, 2006, p.90)

O desequilíbrio na valorização do conhecimento tecno-científico em comparação ao tradicional resulta em uma negociação desleal, onde as comunidades indígenas acabam cedendo seus conhecimentos em troca de compensações simbólicas e temporárias. Esse processo não visa integrar essas comunidades ao desenvolvimento tecnológico, mas sim explorar seus conhecimentos para beneficiar o capital, superior e desconectado do legado do passado. Finalmente, a privatização do conhecimento através do regime da linguagem técnico-científica, defendida pela propriedade intelectual, representa uma mutação na forma como a produção do conhecimento é regida, estendendo a lógica da propriedade industrial às invenções e criações baseadas em linguagem digital e genética. Esse processo, impulsionado pelo neoliberalismo, promove a ciberneticização das ciências e a desqualificação dos saberes anteriores. A apropriação e privatização do conhecimento, agora legalizadas e legitimadas, refletem a colonização não só da natureza, mas também da cultura, convertendo todo o conhecimento em mercadoria passível de exploração no mercado global. (Santos, 2006)

Laymert Garcia dos Santos indica no seu texto “Saber Tradicional x Saber Científico” (2006) uma análise que pode contribuir para esse artigo, sendo que sua conclusão revela um contraste profundo entre o

reconhecimento do conhecimento técnico-científico e a marginalização dos conhecimentos tradicionais, especialmente daqueles pertencentes às comunidades indígenas. Enquanto a ciência contemporânea utiliza o conhecimento tradicional como base para desenvolver inovações tecnológicas que são prontamente reconhecidas e valorizadas pela sociedade, os próprios detentores desse conhecimento, os povos indígenas, enfrentam enormes dificuldades para preservar e praticar suas tradições, especialmente em contextos urbanos.

Nas áreas urbanas, onde as comunidades indígenas muitas vezes são deslocadas, a realização de cultos e a transmissão de seus saberes em suas próprias residências se torna um desafio. As restrições impostas pelo ambiente urbano, combinadas com a falta de reconhecimento cultural e legal, dificultam a manutenção de suas práticas ancestrais. Este contraste evidencia uma incoerência: enquanto a sociedade se apropria do conhecimento indígena para fins científicos e econômicos, as próprias comunidades que originaram esse saber são desvalorizadas e limitadas em suas possibilidades de praticar e preservar suas tradições.

Essa situação reflete um desequilíbrio de poder e uma desvalorização do conhecimento tradicional em seu próprio contexto. O reconhecimento desse conhecimento só ocorre quando ele é traduzido e moldado para atender aos interesses da ciência e do mercado, o que contrasta fortemente com a negligência e até o impedimento das práticas culturais indígenas nas áreas urbanas. Portanto, para se alcançar uma justiça cultural e epistêmica, é essencial que a sociedade não apenas reconheça, mas também proteja e valorize os conhecimentos tradicionais em sua forma original, permitindo que as comunidades indígenas possam praticá-los livremente e sem obstáculos, e que também sejam reconhecidas como produtoras de conhecimento para a ciência, dando nome e sobrenome às reais precursoras de diversas produções científicas/acadêmicas.

## 5. A RESPONSABILIDADE DAS MULHERES NOS QUINTAIS DE CASA

A diversidade na produção de alimentos no quintal de Helenice Joaquina reflete uma integração de usos destinados tanto ao consumo próprio quanto à prática de rituais indígenas e umbandistas. Cada planta cultivada possui funções específicas e significados distintos dentro desses contextos culturais e espirituais. A seguir, apresentamos a descrição detalhada dos produtos cultivados e suas respectivas utilidades a partir das falas da Helenice:

1. **Chuchu:** Este vegetal é amplamente valorizado por suas propriedades nutritivas e terapêuticas. É rico em vitaminas e minerais, contribui para a saúde da pele, possui ação diurética, e auxilia

na purificação do sangue. Adicionalmente, o chuchu é utilizado na alimentação dos animais, refletindo sua versatilidade na produção de alimentos e cuidados.

2. **Abacate:** Símbolo de proteção e bem estar, comumente usado para fins medicinais.
3. **Mamão:** Essa fruta é bastante valorizada para uso medicinal, visto que seu fruto, folhas e sementes possuem características distintas para tratar uma variedade de condições.
4. **Banana:** Ligada a abundância e riqueza, seu cultivo promove a biodiversidade, saúde do solo e também é utilizada para fins medicinais e ritualísticos.
5. **Arruda:** Utilizada para proteção energética do ambiente doméstico, a arruda desempenha um papel importante na preservação das energias da casa, sendo um elemento essencial em práticas de proteção espiritual.
6. **Alfavaca:** Invoca proteção, saúde e prosperidade. Também é usada para fins medicinais e queimadas de defumações para limpeza energética e espiritual.
7. **Espada de São Jorge:** Esta planta é conhecida por suas propriedades protetoras e é empregada na defesa energética do lar, funcionando também como um elemento decorativo e simbólico.
8. **Olho de Sogra:** Usada para proteção espiritual e purificação do ambiente, além de representar a conexão entre o mundo espiritual e o mundo físico.
9. **Mamona:** A mamona tem múltiplas aplicações, incluindo o uso em banhos para auxiliar na proteção contra pragas na horta, com as pragas sendo atraídas para as folhas de mamona em vez de outras plantas, como a couve. O óleo extraído da mamona, conhecido como óleo de rícino, é amplamente utilizado no tratamento de ferimentos, piolhos, e para promover o crescimento capilar.
10. **Boldo:** Na tradição umbandista, o boldo é associado a Oxalá e é considerado essencial para a limpeza espiritual. É o único chá que pode ser utilizado para banhos e para lavar o cabelo, sendo recomendado para uso somente nas sextas-feiras. O boldo é reconhecido por suas propriedades desintoxicantes, especialmente para o fígado, e é aconselhado para consumo três vezes por semana, com um fechamento na sexta-feira, proporcionando leveza, clareza e direcionamento espiritual.
11. **Manjeriço:** Este erva é utilizada em rituais de banho, onde é incorporado em um processo de três etapas: um banho normal para a remoção da sujeira física, um banho quente com arruda

para limpeza espiritual, e um banho frio com manjeriço para promover calma, paz interior e tranquilidade. É recomendado evitar sair na rua após este ritual.

12. **Alecrim:** O alecrim é valorizado por suas propriedades protetoras das energias do lar, sendo também utilizado como tempero e na preparação de chás.
13. **Erva Cidreira:** Esta planta é rica em nutrientes e vitaminas, desempenhando um papel importante no controle do ciclo menstrual e no equilíbrio hormonal. É amplamente reconhecida por suas propriedades de regulação e bem-estar.
14. **Jatobá:** O jatobá é utilizado na preparação de chá para o tratamento de diabetes, na produção de rapé, e o consumo de sua semente, que é rica em proteínas, contribui para a nutrição e saúde geral.

Cada uma dessas plantas e seus usos específicos sublinham a interseção entre práticas alimentares e rituais espirituais, refletindo a complexidade e a riqueza da cultura e das tradições de Helenice Joaquina. O cultivo do quintal desempenha um papel fundamental no fortalecimento da identidade e da cultura da etnia Puri, perpetuando um legado cultural transmitido ao longo de gerações na família da entrevistada. A tradição e os valores culturais são elementos proeminentes nas narrativas de Helenice Joaquina. Seus avós, pertencentes à etnia Puri, residiam anteriormente na Zona da Mata até que sua aldeia foi invadida e destruída. Em consequência, seus avós migraram para o Vale do Aço, estabelecendo-se como pioneiros na comunidade de Iapu.

Helenice, criada sob a orientação de seus avós e imersa na cultura indígena Puri, herdou uma riqueza de saberes e conhecimentos profundos sobre a natureza. Essa formação cultural e educacional incluiu a compreensão da importância de manter uma relação saudável e harmoniosa com todos os seres vivos. A prática do cultivo em seu quintal não é apenas uma atividade econômica, mas também um reflexo e uma continuidade dos princípios e tradições indígenas Puri, que enfatizam o respeito pela natureza e a integração equilibrada com o ambiente.

Portanto, o cultivo do quintal transcende sua função utilitária, servindo como um meio de preservação e afirmação da herança cultural Puri. Ele permite a Helenice não apenas praticar e transmitir os conhecimentos ancestrais, mas também revitalizar e reafirmar as tradições que moldaram sua identidade e a de seus antecessores. Assim, o quintal se configura como um espaço de resistência cultural e de perpetuação dos valores indígenas em um contexto urbano contemporâneo. Os avós da entrevistada viviam com um temor constante em relação à afirmação pública de sua

identidade como indígenas Puri fora do ambiente doméstico, em razão do preconceito e do estigma prevalentes na sociedade. Esse medo não impediu, no entanto, que continuassem a exercer e a praticar com dedicação sua cultura, seus costumes e seus valores tradicionais. A persistência dos avós em manter suas práticas culturais, apesar das adversidades e da hostilidade externa, representa uma forma de resistência e preservação cultural.

Com o transcorrer dos anos, Helenice Joaquina compreendeu a importância fundamental de assumir e afirmar sua identidade indígena. Ela reconheceu que a autenticidade e a aceitação de quem se é constituem a essência do indivíduo. Essa percepção não apenas reafirma a necessidade de preservar e valorizar a herança cultural indígena, mas também sublinha a relevância de enfrentar e superar barreiras socioculturais para assegurar a continuidade e o respeito pela identidade própria. Dessa forma, Helenice chegou à conclusão de que a afirmação da identidade é um ato de resistência e uma forma de afirmar a dignidade e a integridade pessoal, essencial para a realização plena do ser. A experiência vivida por seus avós e sua própria trajetória pessoal reforçam a importância da auto afirmação cultural como um meio de resiliência e afirmação da identidade em um contexto social desafiador.

O papel das mulheres no cultivo e manejo dos quintais domésticos torna-se cada vez mais proeminente, refletindo a importância de suas contribuições para a preservação e transmissão de práticas culturais e conhecimentos tradicionais. A avó de Helenice desempenhou um papel crucial ao transmitir-lhe métodos especializados de cultivo e colheita, além de enfatizar a relevância dos chás, bem como a execução e o manejo dos rituais e das energias associadas a essas práticas. Esses ensinamentos constituem a base sobre a qual Helenice construiu seu próprio entendimento e prática. Além disso, a mãe de Helenice também contribuiu significativamente para sua formação, compartilhando práticas alternativas e um estilo de vida distintivo que incorpora uma abordagem holística e culturalmente enriquecida. A transmissão contínua desses saberes evidencia a importância do papel feminino na manutenção e adaptação das tradições familiares e culturais. Atualmente, Helenice Joaquina assume a responsabilidade de preservar e continuar essas tradições, repassando-as para suas duas filhas. Este processo de transmissão intergeracional assegura a continuidade e a vitalidade das práticas culturais, ao mesmo tempo em que reforça a posição das mulheres como guardiãs e praticantes essenciais de conhecimentos e rituais que moldam a vida cotidiana e a identidade cultural de sua comunidade. A dedicação de Helenice em perpetuar essas

tradições destaca a relevância e a influência duradoura do papel feminino na manutenção da herança cultural e espiritual.

A responsabilidade pela manutenção da casa e do quintal é predominantemente atribuída às mulheres dentro do contexto familiar de Helenice Joaquina. Ela e suas duas filhas desempenham um papel fundamental na preservação e transmissão de sua cultura, reconhecendo a importância do quintal não apenas como espaço para a produção de alimentos, mas também como um local central para a realização de rituais e práticas culturais.

O quintal serve como um espaço vital para o cultivo de plantas que têm significados específicos e usos rituais, reforçando a relevância cultural e espiritual desse ambiente na vida cotidiana da família. Essa responsabilidade implica uma sobrecarga significativa para Helenice, que, além de suas funções domésticas, assume múltiplos papéis. Ela é a chefe de família, estudante do curso de Licenciatura em Educação do Campo (LICENA), e atua tanto como mãe quanto pai para suas filhas. Sua incumbência inclui ainda a guarda e preservação de sementes crioulas, que são essenciais para a continuidade das práticas agrícolas tradicionais. Adicionalmente, Helenice dedica-se ao processo de autoafirmação cultural e à preservação e transmissão de suas tradições para as futuras gerações. O exercício desses papéis multifacetados revela a complexidade e a profundidade do compromisso de Helenice com sua herança cultural. Ela não apenas gerencia as demandas diárias de seu papel familiar e acadêmico, mas também atua como guardiã e embaixadora de sua tradição, garantindo que os conhecimentos e práticas culturais sejam mantidos e valorizados, contribuindo para a perpetuação de sua identidade cultural e a formação da próxima geração.

Em muitas culturas, as mulheres são as responsáveis pela manutenção dessa prática. Essa tarefa cotidiana constitui-se em uma importante atividade doméstica, garantindo o acesso das famílias a uma dieta saudável e adequada ao gosto e às tradições locais. [...] As mulheres preservam a agrobiodiversidade através de plantações em alta densidade de espécies subutilizadas de forma que seus quintais se transformam em um laboratório de experiências para a adaptação de variedades locais e não-domesticadas. (Oakley, 2004, p. 37)

Quando questionada sobre a razão pela qual as mulheres são tradicionalmente responsáveis pela guarda das sementes, a entrevistada explicou: “Por causa da sensibilidade, as mulheres têm uma sensibilidade e uma visão maior. Essa sensibilidade e essa visão de um todo, é que faz a mulher guardar a semente, porque ela consegue viver agora e também pensar no que está por vir e guardar a semente. Eu penso que a mulher tem essa sensibilidade e esse dom..”

Essa perspectiva ressalta a conexão entre características femininas valorizadas, como a sensibilidade e a capacidade de planejamento, e o papel crucial das mulheres na preservação da diversidade genética e cultural através das sementes. A visão da entrevistada destaca a importância de atributos tradicionais e culturais na definição de funções específicas dentro das comunidades, evidenciando a interdependência entre conhecimento ancestral e práticas de preservação.

## 6. AS TÉCNICAS DE CULTIVO DOS ANCESTRAIS

Ao investigar as práticas sociais e aplicar a metodologia para expandir as perspectivas, surgiram insights inesperados durante a entrevista sobre as técnicas e manejos empregados no quintal de Helenice Joaquina, assim como sobre o modelo ou estilo de agricultura ao qual ela considera estar vinculada. Quando questionada sobre essas técnicas e modelos, Helenice revelou uma dimensão emergente que não estava originalmente prevista no escopo da pesquisa.

Helenice explicou que o manejo de seu quintal é fundamentado nas técnicas e princípios que lhe foram transmitidos por seus avós, referindo-se especificamente às práticas tradicionais da etnia Puri. Ela afirma que sua abordagem agrícola está profundamente enraizada nas técnicas indígenas Puri, as quais valorizam a integração harmoniosa com o meio ambiente e a preservação de conhecimentos ancestrais.

Em relação ao modelo de produção, Helenice identifica a sua prática como alinhada com os princípios do sistema agroecológico, que se baseia nas tradições e saberes dos povos originários do Brasil. Este sistema agroecológico, conforme descrito por Helenice, não apenas reflete uma técnica de cultivo sustentável, mas também serve como um meio de manter e perpetuar a ancestralidade e a identidade cultural. Assim, podemos indicar que:

A Agroecologia é uma ciência que propõe a construção de práticas economicamente eficientes, ecologicamente sustentáveis e socialmente justas, buscando um equilíbrio permanente entre os seres humanos e o meio ambiente, seu espaço de transformação e convivência social. Ela dispõe de fontes alimentares e medicinais, essenciais à sobrevivência, à manutenção da saúde e ao bem-estar dos indivíduos. (Almeida; Oliveira; Oliveira, 2023, p.669)

Portanto, podemos inferir que a produção no quintal de Helenice transcende a mera satisfação das necessidades alimentares de sua família. Ela incorpora e manifesta uma cultura e um território específicos, representados pela etnia Puri. As práticas de plantio e manejo, bem como o estilo de vida adotado, são expressões tangíveis das tradições culturais e dos valores de sua etnia, refletindo um compromisso com a preservação da herança cultural e a sustentabilidade ambiental.

Podemos observar que a instalação de Helenice em sua nova residência segue um processo meticulosamente estruturado, refletindo práticas culturais e simbólicas profundamente enraizadas. Helenice relata que, ao ingressar pela primeira vez em sua casa, adotou rituais específicos para assegurar a harmonia e a prosperidade do ambiente. Ela descreve ter colocado alecrim na entrada da casa e plantado uma muda no fundo do quintal como parte de um ritual de purificação e proteção. O alecrim, colocado na entrada, serve não apenas como um elemento de proteção espiritual, mas também como um símbolo de boas-vindas e limpeza energética. Esse gesto é um reflexo das práticas tradicionais de cuidado e proteção do espaço doméstico.

Após realizar uma limpeza rigorosa do quintal, Helenice procedeu ao plantio de feijão. Este ato, além de ter uma função prática, é carregado de significados simbólicos. O feijão é cultivado com a intenção de promover a fertilidade do solo e eliminar vibrações negativas que poderiam interferir nas futuras plantações. A escolha do feijão como planta inicial é baseada na crença de que ele possui propriedades que não só enriquecem a terra, mas também criam um ambiente propício para o cultivo subsequente de outros alimentos.

Essas práticas demonstram um profundo entendimento e respeito pelas tradições culturais e espirituais associadas ao cultivo e à gestão do espaço doméstico, evidenciando como os rituais e os conhecimentos ancestrais são aplicados na vida cotidiana para assegurar a prosperidade e o equilíbrio do ambiente.

Em consequência da limpeza do quintal, Helenice discute as interações entre as plantas e destaca a importância de uma harmonia natural entre os diferentes elementos do ambiente. Ela observa que, assim como ocorre com os seres humanos, as plantas e os animais estabelecem relações de interação entre si. Em suas palavras: “Todas as coisas se entendem; não podemos forçar uma interação entre os seres” (Helenice - Entrevista 2019). Este princípio reflete a crença de que cada elemento do ecossistema desempenha um papel específico e que a força da interação deve ser natural e respeitosa.

Com o quintal devidamente preparado e as plantas maduras, o espaço passa a desempenhar um papel multifacetado. Ele não só fornece alimentos para o sustento da família, como também serve para a realização de trocas com vizinhos e para a comercialização de produtos específicos. Entre esses produtos, destacam-se o fumo, chás e plantas medicinais, que são cultivados e vendidos como parte das práticas econômicas e culturais de Helenice. Esses produtos têm valor tanto para o consumo pessoal quanto para a integração comunitária e econômica, demonstrando a versatilidade e a importância do quintal na vida cotidiana e na manutenção das relações sociais e econômicas.

O contexto urbano no qual o quintal de Helenice está inserido resulta em uma sobreposição cultural e paisagística que provoca um estranhamento entre os residentes locais, gerando um choque cultural significativo. Essa dinâmica é discutida pela entrevistada no contexto de suas práticas culturais e rituais, que envolvem interações com plantas e animais de acordo com sua religião umbandista.

Helenice descreve que a realização de defumações e outros rituais relacionados à sua fé frequentemente gera "indignação" entre os vizinhos, evidenciando a resistência e o preconceito enfrentados em sua tentativa de manter vivas as tradições culturais. Esse ambiente de intolerância e incompreensão representa um desafio considerável para a preservação de suas práticas culturais e espirituais. O processo de retomada a história e cultura do povo puri advém pelo extermínio tanto cultural quanto físico, trazendo historicamente um processo de silenciamento, preconceito e readequação deste povo aos moldes eurocêntricos dos colonizadores, fazendo com que:

Enquanto “pardos”, os puris e seus descendentes não teriam mais direito sobre seus territórios, que assim ficariam livres para serem desmatados e transformados em terras para o agronegócio e a mineração. Quanto mais as florestas eram derrubadas, mais difícil se tornava para o povo Puri manter seu estilo de vida tradicional, o que gerou uma diáspora dessas pessoas para as cidades e vilas, atrás de empregos que, por mais mal pagos e insalubres que fossem, ao menos permitiriam a sua sobrevivência. No convívio com os não-indígenas, a negação das próprias origens étnicas aparentava ser, talvez, a única forma de evitar o preconceito –o que muitas vezes não adiantava, pois mesmo sem se assumirem indígenas, essas pessoas ainda eram subalternizadas e vítimas de racismo, visto que hábitos e práticas culturais e/ou religiosas, históricos familiares conhecidos na região ou mesmo traços fenotípicos denunciavam a ancestralidade indígena.(Puri, 2023, p.300)

Para Helenice, a melhor solução para superar essas dificuldades e assegurar a continuidade de sua cultura é a mudança para a zona rural. Em suas palavras: “Pois lá a natureza e a minha terra me entendem” (Helenice - Entrevista 2019). A opção pela zona rural é vista como um meio de encontrar um ambiente mais harmonioso e receptivo, onde a conexão com a natureza e as práticas culturais podem ser mais plenamente integradas e respeitadas. Esta perspectiva ressalta a tensão entre a vida urbana e a preservação de tradições culturais específicas, e destaca a busca de Helenice por um espaço onde sua identidade e práticas possam florescer sem restrições.

Sob a pressão social e após receber uma herança inesperada de seu pai falecido, a entrevistada está se preparando para mudar-se para uma nova cidade. Essa mudança representa a oportunidade de concretizar seu sonho de estabelecer um espaço próprio, no qual possa continuar a preservar e revitalizar as tradições da etnia Puri. A herança recebida oferece a Helenice a possibilidade de criar um ambiente adequado para a manutenção e a expressão contínua de sua cultura e práticas ancestrais,

proporcionando um refúgio onde ela possa cultivar e proteger os saberes e rituais que definem a identidade de sua comunidade. Essa transição não apenas reflete um desejo pessoal de autonomia e preservação cultural, mas também evidencia a interseção entre circunstâncias pessoais e a continuidade das tradições culturais.

## 7. CONCLUSÃO

A trajetória de resistência e preservação cultural do povo Puri, exemplificada na vida de Helenice Joaquina, revela não apenas a resiliência de uma etnia quase extinta, mas também as críticas profundas que podemos fazer à sociedade que tem como historicidade a colonização. Em um mundo onde o avanço da urbanização e a globalização tendem a apagar memórias e culturas indígenas, a luta de Helenice para manter viva a identidade de seu povo através do cultivo do quintal é um ato de resistência poderosa.

Ao explorar as práticas agrícolas e rituais espirituais que se entrelaçam no quintal de Helenice, percebemos como esses espaços se tornam verdadeiros redutos de identidade e cultura. No entanto, essa luta ocorre em um contexto de contínua violência simbólica e material contra os povos indígenas, que têm suas histórias sistematicamente apagadas ou marginalizadas pela sociedade dominante. A sociedade que violentou e desterrou os Puris continua a exercer sua influência por meio do apagamento cultural, da invisibilidade e do preconceito, aspectos que ainda são enfrentados por Helenice e sua comunidade.

A crítica à sociedade atual, portanto, não se limita apenas ao reconhecimento das injustiças do passado, mas também à necessidade urgente de repensar as formas como nos relacionamos com as culturas indígenas, o meio ambiente e a visibilidade da história vivenciada no Brasil. A preservação dessas memórias e tradições, como demonstrado pelo quintal de Helenice, é uma forma de resistência que desafia a hegemonia cultural e aponta para a necessidade de valorizar e integrar as práticas indígenas em nossa compreensão do mundo.

## 8. REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

Almeida, Raniere; Oliveira, Adelson; Oliveira, Lucia. Interface entre agroecologia e saúde: uma perspectiva para promoção do bem-estar e qualidade de vida. Anais do 1º congresso internacional multiprofissional em atenção primária à saúde. v. 1, p.669-673, Campo Alegre de Lourdes - BA, 2023.

Bourdieu, Pierre. L'illusion biographique. In: Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 62-63, p. 69-72, jun 1986. Tradução de Olívia Alves Barbosa.

Nogueira, Maria Luísa Magalhães et al. O método de história de vida: a exigência de um encontro em tempos de aceleração. Pesqui. prá. psicossociais, São João del-Rei, v. 12, n. 2, p. 466-485, ago. 2017

Oakley, Emily. Quintais domésticos: uma responsabilidade cultural. Agriculturas - v. 1 - no 1 - novembro de 2004.

Prezia, Benedito. História da resistência indígena: 500 anos de luta. 1.ed. São Paulo : Expressão Popular, 2017.

PURI, Kigéw. Trajetórias de (re)existências espirituais de indígenas do povo Puri LGBTQIA+. Anais do Congresso Latino-Americano de Gênero e Religião: Liberdade, Identidade, Criticidade. v. 8, São Leopoldo - RS, 2023.

Ramos, Ferreira Melissa. Re-existência e ressurgência indígena: diáspora e transformações do povo Puri. Dissertação (Mestrado em Educação) - UFV. Viçosa, MG, 2017.

Stock, B. S. & Fonseca, T. M. G. . Para desacostumar o olhar sobre a presença indígena no urbano. UFRGS - Porto Alegre (2013)

Santos, Laymert Garcia dos. Povos Indígenas no Brasil : 2001-2005. Saber Tradicional x Saber Científico. [editores gerais] Beto Ricardo e Fany Ricardol. p. 89-91 - São Paulo : Instituto Socioambiental. 2006.

# Capítulo 8



10.37423/240809263

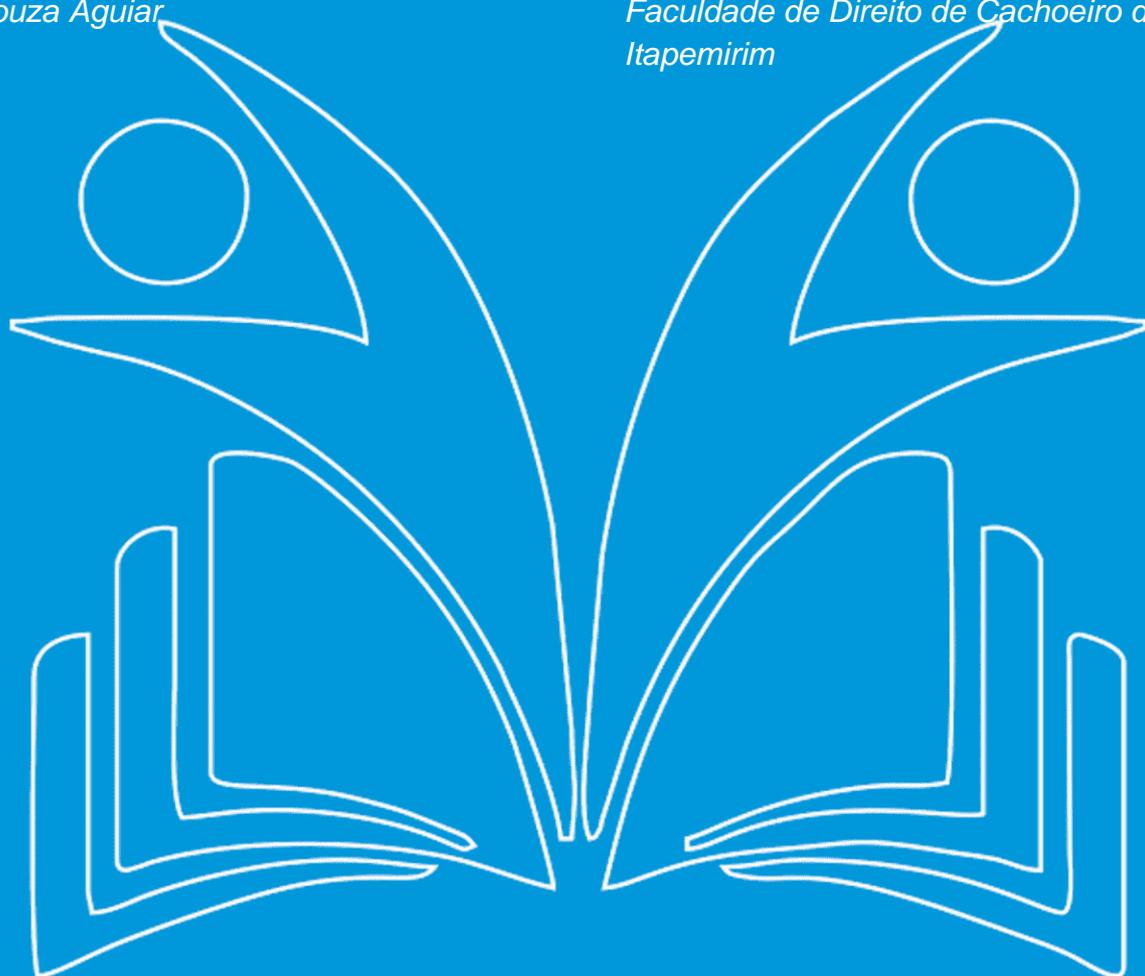
## O DIÁLOGO COMPETITIVO COMO MODALIDADE LICITATÓRIA INTRODUZIDA PELA LEI Nº. 14.133/2021 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

*Tauã Lima Verdán Rangel*

*Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim*

*Raphael Souza Aguiar*

*Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim*



**Resumo:** O escopo do presente é analisar a inclusão do diálogo competitivo, enquanto modalidade licitatória inserida no contexto brasileiro por meio da Lei nº. 14.133/2021, denominada de Lei de Licitações e de Contratos Administrativos e responsável pela revogação da Lei nº. 8.666/1993. Como é cediço, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve uma mudança paradigmática na ordem jurídica brasileira. No tocante à Administração Pública, as reverberações foram ainda mais intensas, em razão dos corolários preconizados no *caput* do artigo 37 e a expressa previsão, no inciso XXI do mesmo dispositivo constitucional, da licitação enquanto regra a ser estabelecida no que alude às contratações com a Administração Pública. A licitação é um instrumento administrativo fundamental no contexto da Administração Pública, adotado para contratação de serviços, obras, aquisições e alienações, com o propósito de garantir a seleção da proposta mais vantajosa para o Poder Público. Esse processo visa a promoção da eficiência na aplicação dos recursos públicos e assegurar a isonomia e transparência entre os licitantes. Devido a tais aspectos, quando da sanção da Lei nº. 14.133/2021, o novo marco legislativo da licitação tinha por escopo modernizar o instituto, de modo a adequá-lo à realidade contemporânea, como também desburocratizar os procedimentos que se apresentavam demasiadamente engessados e que obstaculizavam, comumente, a eficiência almejada. Dentre as modificações, deve-se conferir especial importância para a modalidade licitatória do diálogo competitivo, que aparece como uma resposta aos desafios enfrentados pelo Poder Público nas contratações de objetos que propõe uma complexidade maior e de certa forma inovadora. A metodologia empregada pautou-se na utilização dos métodos científicos historiográfico e dedutivo; no tocante à classificação da pesquisa, enquadra-se como dotada de natureza exploratória; em relação à abordagem do objeto, a pesquisa é considerada como detentora de aspecto qualitativo.

**Palavras-chave:** Licitação; Administração Pública; Modalidades Licitatórias; Diálogo Competitivo; Lei nº 14.133/2021.

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar a inclusão do diálogo competitivo como modalidade licitatória no campo jurídico brasileiro, conforme previsto pela nova Lei de Licitações e de Contratos Administrativos, a Lei nº. 14.133/2021. Busca-se, neste contexto, entender os obstáculos e as complexidades que demandam a sua inserção, considerando as novidades trazidas pela legislação e as peculiaridades do estado jurídico e econômico brasileiro. Portanto, este estudo visa explorar como essa nova modalidade pode impactar o processo licitatório e quais são as consequências, principalmente os benefícios para Administração Pública e para os postulantes a licitação.

A Administração Pública no Brasil exerce um papel central na estrutura do Estado, sendo determinante para a inserção e execução das políticas públicas que cumprem com as demandas imposta pela sociedade. A Constituição Federal de 1988, como marco normativo, estabeleceu os princípios e diretrizes que norteiam o exercício da Administração Pública, analisando a responsabilidade de agir em conformidade com os valores da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Aludidos princípios estão dispostos, de maneira expressa, no artigo 37 da Constituição Federal e são considerados pilares determinantes para o regimento da conduta dos órgãos públicos e garantem que suas ações estejam sempre voltadas para o interesse da sociedade como todo, promovendo a justiça e equidade na gestão dos recursos públicos.

Nesse contexto, a Administração Pública, além de cumprir com os preceitos constitucionais, caberá se adaptar constantemente às demandas da sociedade em evolução. A reforma gerencial do Estado, que se originou na década de 1990, retrata a busca por eficiência e modernização, inserido práticas administrativas destinadas para resultados e uma gestão pública eficiente e transparente. Logo assim, ao decorrer dos anos, a Administração Pública tem se reconfigurado para atender os obstáculos contemporâneos, sempre fundamentada nos princípios constitucionais que assegura o funcionamento eficaz do Estado e a satisfação das necessidades do povo.

A licitação é um instrumento administrativo fundamental no contexto da Administração Pública, adotado para contratação de serviços, obras, aquisições e alienações, com o propósito de garantir a seleção da proposta mais vantajosa para o Poder Público. Esse processo visa a promoção da eficiência na aplicação dos recursos públicos e assegurar a isonomia e transparência entre os licitantes. O rito licitatório, de acordo com a Constituição Federal de 1988 e pelas normas infraconstitucionais, como a Lei nº 14.133/2021, abrange princípios fundamentais como a publicidade e moralidade, possibilitando o controle social e fiscalização pelas entidades competentes. A eficiência, como princípio

constitucional, requer que a administração maximize os resultados com o mínimo custo possível, sendo a licitação um mecanismo essencial para alcançar esses objetivos, evitando desperdícios e impondo a isonomia no rito licitatório, ou seja, promovendo a igual entre os postulantes ao objeto licitatório.

A evolução da regulamentação que regem acerca do âmbito licitatório no Brasil, principalmente com a promulgação da Lei Nº 14.133/2021, reflete a necessidade de modernização e também da adaptação às novas demandas sociais e tecnológicas. Apesar das inovações apresentadas, como por exemplo a utilização de plataformas eletrônicas, o rito licitatório ainda encara com desafios relacionados á burocracia e rigidez, tais aspectos que restringir a competitividade e celeridade desejadas. Portanto, a licitação permanece como um dos pilares da boa governança, promovendo a supremacia do interesse público sobre o privado e garantindo que as contratações públicas sejam conduzidas de maneira responsável e em prol da sociedade como um todo.

A Lei nº 14.133/2021, mais conhecida como a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, traduz um marco na modernização dos processos licitatórios no Brasil. Ao assumir o posto da antiga Lei 8.666/1993, esta nova legislação trouxe significativas inovações, com o propósito de desburocratizar e trazer mais celeridade processual ao rito das contratações públicas. Entre as mudanças promovidas na temática, observa-se de forma especial a introdução do diálogo competitivo como uma nova modalidade, estudada e criada para atender as demandas que requer maior complexidade, onde as oportunidades viáveis disponíveis no mercado ainda não são plenamente conhecidas pela Administração Pública. A inserção dessa modalidade reflete na necessidade de maior flexibilidade e adaptação da Administração Pública às particularidades de cada contratação, sem atingir a integridade legal e a responsabilidade fiscal dos processos administrativos.

A proposta do diálogo competitivo aparece como uma resposta aos desafios enfrentados pelo Poder Público nas contratações de objetos que propõe uma complexidade maior e de certa forma inovadora. Essa modalidade possibilita que a Administração realiza contatos formais com os concorrentes aos processos licitatórios, previamente selecionados, objetivando desenvolver a solução mais apropriada para determinadas circunstâncias antes da apresentação das propostas na etapa final. Tal abordagem permite que a Administração Pública opte por decisões mais criteriosas e informadas, alinhando a demanda do setor público com as capacidades propostas pelo mercado. Portanto, o diálogo competitivo, ao lado das demais modalidades licitatórias, propõe significativamente para a eficiência,

transparência e competitividade dos processos de contratação pública, seguindo também aos princípios introduzidos pela nova legislação

Em termos metodológicos, foram empregados os métodos científicos historiográfico e dedutivo. O primeiro método foi utilizado no estabelecimento da análise histórico-normativa da Administração Pública, tendo como paradigma o tratamento da questão na ordem constitucional brasileira. Já o método dedutivo encontrou aplicabilidade no recorte temático proposto para o debate central do artigo. Ainda no que concerne à classificação, a pesquisa se apresenta como dotada de aspecto exploratório e se fundamenta em uma análise conteudística de natureza qualitativa.

Como técnicas de pesquisa, optou-se pela adoção da revisão de literatura sob o formato sistemático, acompanhado de revisão bibliográfica. O critério de seleção do material empregado pautou-se em um viés de aproximação com a temática estabelecida. As plataformas de pesquisa utilizadas foram o *Google Acadêmico*, o *Scielo* e o *Scopus*, sendo, para tanto, utilizados como descritores de seleção do material as seguintes expressões “Licitação”; “Administração Pública”; “Modalidades Licitatórias”; “Diálogo Competitivo” e “Lei nº 14.133/2021”.

## 2 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA ORDEM CONSTITUCIONAL BRASILEIRA

Em linhas introdutórias, pode-se compreender que a Administração, enquanto termo de sentido inequívoco, é definida como qualquer ação em que se estabelecem os destinos de recursos e a execução de objetivos. Neste sentido, Chaves e Albuquerque (2019, p. 2) ponderam que a Administração consiste em “qualquer circunstância em que indivíduos sejam levados a organizar elementos na intenção de realizar algum projeto”. É nítido que a atividade de administrar encontra vinculação ao processo de decisões em que recursos são manuseados para assegurar a realização de determinados planos, previamente estabelecidos e traçados.

Com o escopo de estabelecer um contorno conceitual mais preciso sobre a temática, a Administração Pública pode ser enumerada como um dos elementos da Administração, enquanto Ciência. Alexandrino e Paulo (2005 *apud* Chaves; Albuquerque, 2019) anotam que a Administração Pública representa um mecanismo imprescindível para a concretização e promoção dos objetivos do Estado, porquanto consiste em um conjunto de órgãos e entidades que se incumbem de tais atribuições.

A Administração Pública, portanto, em primeira plana, pode ser descrita como o conjunto das atividades tanto de órgãos governamentais que se encontram imbuídos de traçar os planos de ação do Estado, quanto os órgãos administrativos, que são responsáveis por sua colocação em prática.

Souza, em uma percepção mais crítica, sobre a delimitação conceitual da expressão “Administração Pública”, registra que:

Nessa cepa, percebe-se que o conceito de administração pública não pode ser jungido exclusivamente ao poder de gestão das coisas do Estado – ou de mero planejamento e execução, consoante o singelo conceito de administração acima traçado –, vez que indissociáveis de tal premissa as finalidades que animam a conduta de todo o servidor público, na acepção mais ampla do termo, consubstanciadas no atendimento dos anseios sociais, por intermédio do cumprimento das obrigações prestacionais advindas do ordenamento jurídico, notadamente das normas constitucionais assecuratórias dos Direitos Fundamentais (Souza, 2020, n.p.).

Ainda nessa linha de exposição, a Administração Pública apresenta três conotações vinculadas à sua concepção, quais sejam: sentido subjetivo, objetivo e formal. Ao se analisar a temática sob o prisma do conjunto de órgãos e pessoas jurídicas que constituem a Administração Pública, tem-se a moldura subjetiva de tal concepção; por sua vez, as ações estatais concernentes ao comprometimento com os interesses públicos correspondem ao sentido objetivo; quando se trata de atividades de cunho jurídico-administrativas, tem-se plasmado o sentido formal (Chaves; Albuquerque, 2019). Aliás, sob tal enfoque, pode-se fortalecer o exposto, a partir da clássica lição de Cretella Júnior, quando pontua:

Adotando-se o critério subjetivo ou orgânico, administração é o complexo de órgãos aos quais se confiam funções administrativas, é a soma das ações e manifestações da vontade do Estado, submetidas à direção do chefe do Estado. Os autores que se decidem pelo critério objetivo consideram a administração como a atividade concreta do Estado dirigida à consecução das necessidades coletivas de modo direto e imediato (Cretella Júnior, 1966, p. 24 *apud* Chaves; Albuquerque, 2019, n.p.).

Pois bem, estabelecidos os conceitos e as delimitações teóricas iniciais, avança-se para a temática da Administração Pública, no âmbito da Ordem Constitucional Brasileira. Neste sentido, deve-se reconhecer que a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, foi responsável por promover uma verdadeira guinada no âmbito da ordem jurídica brasileira. No tocante ao tema, ao estabelecer a estrutura essencial do Estado brasileiro, a Carta de 1988, de maneira expressa, cuidou de fixar os princípios e os fundamentos que alicerçam a Administração Pública, de todos os entes federativos.

A Administração Pública, na Ordem Constitucional Brasileira, é regida pelos princípios e diretrizes estabelecidos na Constituição Federal de 1988 (CF/88). A Carta Magna estabelece a estrutura básica do Estado brasileiro, incluindo os fundamentos e princípios que orientam a atuação da Administração Pública. Neste sentido, o Texto de 1988 foi fundado com uma concepção de Administração Pública baseada em princípios fundamentais, visando a garantir a eficiência, moralidade, legalidade,

impessoalidade e publicidade dos atos administrativos. Esses princípios estão dispostos no artigo 37 da CF/88, no qual menciona:

**Art. 37.** A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos **princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência** e, também, ao seguinte[...] (Brasil, 1988) (destaque-nosso).

Deste modo, na concepção da Constituição, a Administração Pública brasileira é fundamentada de acordo com esses pilares e condicionam o padrão que os órgãos administrativos devem obedecer. Nesse contexto, é possível reforçar o argumento, com base na obra de Hely Lopes Meirelles, quando ele afirma:

Os princípios básicos da administração pública estão consubstanciados em quatro regras de observância permanente e obrigatória para o bom administrador: legalidade, moralidade, impessoalidade e publicidade. Por esses padrões a que se hão de pautar todos os atos administrativos. Constituem, por assim dizer, os fundamentos da ação administrativa, ou, por outras palavras, os sustentáculos da atividade pública (Meirelles, 2009, p. 9)

Além disso, visando garantir o princípio da isonomia, a Constituição de 1988 estabelece a obrigatoriedade do concurso público para o ingresso no serviço público, salvo as exceções previstas em lei. Ora, há que se reconhecer que tal disposição constitucional tem como intuito promover a igualdade de oportunidades no acesso aos cargos públicos, fortalecendo o princípio da impessoalidade.

No contexto preconizado pela Constituição Federal, o princípio da legalidade significa que a Administração Pública deve agir estritamente de acordo com a lei, cumprindo rigorosamente o que está estabelecido na legislação. Este princípio garante que todas as ações e decisões administrativas sejam baseadas em normas legais, evitando comportamentos arbitrários e garantindo a segurança jurídica. Isto implica que os funcionários públicos só podem fazer o que a lei lhes permite fazer, ao contrário dos particulares que podem fazer tudo o que não é proibido por lei. É como Luís Carlos Cancellier de Olivo aborda em sua obra:

O princípio da legalidade significa que o cidadão pode fazer tudo aquilo que a lei não proíbe. Para o Direito Administrativo, a legalidade impõe ao administrador a obrigação de fazer, ou deixar de fazer, exatamente aquilo que a lei estabelece de forma determinada, como a obrigatoriedade de realizar concurso público para ingresso em cargo de provimento efetivo (Olivo, 2015, p.23)

Sob essa perspectiva, pode-se reforçar o que foi exposto, com base nas palavras de Hely Lopes Meirelles, ao afirmar:

A legalidade, como princípio de administração (CF, art. 37, caput), significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso (Meirelles, 2009, p.9)

Já o princípio da imparcialidade exige que os atos administrativos sejam realizados sem favoritismo ou discriminação pessoal, priorizando o interesse público acima dos interesses individuais. Em sua obra, Alexandre Mazza reitera:

O princípio da impessoalidade estabelece um dever de imparcialidade na defesa do interesse público, impedindo discriminações (perseguições) e privilégios (favoritismo) indevidamente dispensados a particulares no exercício da função administrativa (Mazza, 2022, p.245)

Aludido princípio garante que as decisões sejam tomadas com base em critérios objetivos, promovendo a justiça e a equidade na Administração Pública. A impessoalidade impede que os agentes públicos utilizem seus cargos para beneficiar ou prejudicar indivíduos ou grupos específicos, mantendo o foco no bem-estar coletivo, como prevê Luis Carlos Cancellier de Olivo:

Por esse princípio cabe ao administrador público agir no sentido de atender a todos, sem preferência ou favorecimento em função de ligações políticas ou partidárias. Por isso o ato de um funcionário público representa uma vontade da administração (Olivo, 2015, p.23)

O princípio da moralidade, por seu turno, determina que a Administração Pública conduza suas ações dentro dos padrões éticos e morais aceitos pela sociedade, evitando qualquer comportamento que contrarie esses princípios. Esse princípio vai além da simples legalidade, exigindo que os agentes públicos ajam com honestidade, lealdade e boa-fé, Alexandre Mazza conceitua:

A moralidade administrativa difere da moral comum. O princípio jurídico da moralidade administrativa não impõe o dever de atendimento à moral comum vigente na sociedade, mas exige respeito a padrões éticos, de boa-fé, decoro, lealdade, honestidade e probidade incorporados pela prática diária ao conceito de boa administração (Mazza, 2022, p.253)

A moralidade administrativa implica na observância de valores éticos responsáveis para garantir a confiança da população nas instituições públicas. Conforme as palavras de Meirelles, ressalta-se:

A moralidade administrativa constitui, hoje em dia, pressuposto de validade de todo ato da Administração Pública (CF, art. 37, caput). Não se trata - diz Hauriou, o sistematizador de tal conceito - da moral comum, mas sim de uma moral jurídica, entendida como "o conjunto de regras de conduta tiradas da disciplina interior da Administração" (Meirelles, 2009, p.9)

Quanto ao princípio da publicidade, o corolário estabelece que os atos administrativos devem ser transparentes e acessíveis a todos, garantindo a prestação de contas e o controle social sobre a gestão

pública. Esse princípio promove a transparência e permite que a sociedade acompanhe e fiscalize as ações governamentais. Sobre esse princípio, Olivo retrata:

Todas as pessoas têm direito de saber o que a administração faz, por isso os seus atos são públicos e devem ser publicados nos órgãos oficiais de divulgação para que tenham validade. A divulgação, por exemplo, dos atos oficiais não deve servir para a promoção pessoal das autoridades públicas (Olivo, 2015, p.23)

A publicidade dos atos administrativos é essencial para prevenir abusos de poder e corrupção, além de fomentar a participação cidadã no processo administrativo. Aliás, como conceitua Alexandre Mazza:

O princípio da publicidade pode ser definido como o dever de divulgação oficial dos atos administrativos (art. 2º, parágrafo único, V, da Lei n. 9.784/99). Tal princípio encarta-se num contexto geral de livre acesso dos indivíduos a informações de seu interesse e de transparência na atuação administrativa [...] (Mazza, 2022, p.263)

Ao tratar do princípio da eficiência exige que a administração pública obtenha resultados satisfatórios com a melhor utilização dos recursos disponíveis, buscando sempre otimizar os serviços oferecidos à sociedade. Este princípio enfatiza a necessidade de uma gestão racional e econômica, visando a maximização dos benefícios sociais com o menor custo possível. Aliás, como Olivo explica que:

O princípio da eficiência não constava da redação original da Constituição de 1888. Ele foi introduzido em 1998, quando da chamada Reforma do Estado, que incorporou noções adotadas na iniciativa privada, como eficiência, eficácia, resultados, controle, avaliação e cumprimento de metas. Exemplo de eficiência oferece o prefeito que cria, em sua estrutura administrativa, o quadro de auditores internos (Olivo, 2015, p.24)

A eficiência implica a adoção de práticas administrativas modernas e a busca constante por melhorias na qualidade dos serviços públicos, garantindo que as necessidades da população sejam efetivamente atendidas e em tempo hábil. Mazza conceitua os valores desse princípio: "Economicidade, redução de desperdícios, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional são valores encarecidos pelo princípio da eficiência" (Mazza, 2022, p.272). Esses princípios têm como a finalidade de garantir que o Estado atue de forma eficiente, transparente, com ética e em conformidade com os princípios e valores democráticos, priorizando sempre o interesse e benefício da população como bem maior. Em complemento, Olivo traz considerações preponderantes acerca do assunto:

Além desses princípios encontrados no artigo 37, em outros momentos a Constituição brasileira faz referência a princípios como o, já citado, da supremacia do interesse público sobre o privado, o da igualdade, assim como o da finalidade pública de suas ações, da indisponibilidade do interesse público, da continuidade, da motivação e

fundamentação dos Atos Administrativos, da razoabilidade e da proporcionalidade, da hierarquia, do controle judicial e da especialidade (Olivo, 2015, p.24)

Ademais, é necessário apontar também o importante marco na história da Administração Pública brasileira, o que reflete como ela é conduzida até hoje, que foi a reforma gerencial do Estado Brasileiro, no curso do mandato de Fernando Henrique Cardoso, que viabilizou a concretização do Estado Social.

A partir de 1995, com o governo Fernando Henrique, surge uma nova oportunidade para a reforma do Estado em geral, e, em particular, do aparelho do Estado e do seu pessoal. Esta reforma terá como objetivos: a curto prazo, facilitar o ajuste fiscal, particularmente nos estados e municípios, onde existe um claro problema de excesso de quadros; a médio prazo, tornar mais eficiente e moderna a administração pública, voltada para o atendimento aos cidadãos (Bresser-Pereira, 1998, p.20)

A reforma teve como intuito modernizar o mecanismo em prol da relação estado e cidadão, viabilizando o ajuste fiscal, de forma especial nos estados e municípios, o que, a médio prazo, pode se tornar algo mais eficiente e contemporâneo para atuação da Administração Pública. Em complemento, Luiz Carlos Bresser-Pereira, menciona:

A modernização ou o aumento da eficiência da administração pública será o resultado a médio prazo de um complexo projeto de reforma, através do qual se buscará a um só tempo fortalecer a administração pública direta ou o “núcleo estratégico do Estado”, e descentralizar a administração pública através da implantação de “agências executivas” e de “organizações sociais” controladas por contratos de gestão (Bresser-Pereira, 1998, p.21).

A partir da década de 1990, nesse período de transição nos moldes governamentais estabelecidos por meio da constituição de 1988, o Brasil passou por um processo de reforma do Estado, inspirado nas ideias de Estado Gerencial e Estado Eficiente, como mencionado já anteriormente. De forma mais exata, no de 1995, a reforma gerencial ficou como um marco da reestruturação do Estado brasileiro, pleiteados e fundamentados com base na garantia dos direitos sociais da população, proporcionando a interdependência dos estados nacionais, visando a qualificação dos serviços público e além de incentivar o desenvolvimento socioeconômico. É como define Jéssica Rocha dos Santos e Joaquim Carlos Klein de Alencar:

Pretendeu-se substituir a administração pública burocrática pelo gerencialismo, observando-se o bom andamento da administração advinda do direito comparado, e princípios da economicidade, eficácia e da racionalização administrativa (Santos; Alencar, [s.d.], p.2)

O Estado Gerencial, enquanto manifestação do processo de modernização da Administração Pública, propõe uma gestão mais voltada para resultados, com maior autonomia dos gestores, descentralização de recursos e foco na eficiência e na qualidade dos serviços públicos, como pontua

Mazza:

A administração gerencial (ou governança consensual) objetiva atribuir maior agilidade e eficiência na atuação administrativa, enfatizando a obtenção de resultados, em detrimento de processos e ritos, e estimulando a participação popular na gestão pública. Diversos institutos de Direito Administrativo refletem esse modelo de administração gerencial como o princípio da eficiência, o contrato de gestão, as agências executivas, os instrumentos de parceria da Administração, a redução de custos com pessoal, descentralização administrativa etc. (Mazza, 2022, p.91)

Por sua vez, o Estado Eficiente, fundamentado no princípio da eficiência, busca otimizar os recursos disponíveis, eliminando desperdícios e burocracias desnecessárias, promovendo a modernização da gestão pública e a melhoria da prestação de serviços ao cidadão. Assim, tal concepção impactou diretamente nas reformas administrativas, durante a mesma década de 1990, porém, prosseguidas desde o fim do regime militar, com intuito de tornar a atuação do Estado mais eficiente e transparente, por meio de medidas de redução burocráticas e profissionais perante ao serviço público. Neste sentido, Bresser-Pereira aduz:

A reforma administrativa, entretanto, só se tornou um tema central no Brasil em 1995, após a eleição e a posse de Fernando Henrique Cardoso. Nesse ano ficou claro para a sociedade brasileira que essa reforma tornara-se condição, de um lado, da consolidação do ajuste fiscal do Estado brasileiro, e, de outro, da existência no país de um serviço público moderno, profissional e eficiente, voltado para o atendimento das necessidades dos cidadãos (Bresser-Pereira, 1998, p.5)

Neste mesmo contexto, Camargos aborda:

A reforma administrativa brasileira ocorreu num contexto político, institucional e socioeconômico peculiar, assim como em outros países latino-americanos e da Europa mediterrânea, especialmente Portugal e Espanha. Essa peculiaridade é um dos aspectos a partir do qual faz sentido realizar análises comparativas, pois influencia fortemente as trajetórias dos processos reformistas e seus resultados concretos (Camargos, 2021, p.11)

Outro marco do Estado eficiente, encontra vinculação com a criação, implantação e êxito advindo do Plano Real, incluído em 1994, com o fim de promover a estabilidade econômica, alimentando o desenvolvimento na economia e promovendo mais eficácia na máquina pública. Em complemento, colhe-se o entendimento de Cavalcante e Silva:

É importante mencionar também a edição do Plano Real em 1994, quando finalmente se logrou efetivar a estabilização monetária após várias tentativas fracassadas em planos anteriores. A redução significativa da inflação a padrões considerados aceitáveis propiciou ao conjunto dos agentes econômicos algum tipo de planejamento

econômico-financeiro, com maior segurança nas operações de médio e longo prazos (Cavalcante; Silva, 2020, p. 329)

Nesse contexto, o Estado eficiente e gerencial no Brasil emerge como uma necessidade para superar os desafios históricos de ineficiência, burocracia e corrupção, buscando garantir uma gestão pública mais ágil, transparente e orientada para o interesse público. Aliás, sobre o tema, expressa Luiz Carlos Bresser-Pereira:

[...] A administração pública gerencial pensa na sociedade como um campo de conflito, cooperação e incerteza, na qual cidadãos defendem seus interesses e afirmam suas posições ideológicas, que afinal se expressam na administração pública (Bresser-Pereira,1998, p.10)

Esses conceitos têm influenciado as políticas de gestão pública no Brasil, incentivando a adoção de práticas mais eficientes e transparentes, alinhadas com os princípios constitucionais da administração pública. No entanto, é importante ressaltar que a efetivação desses ideais ainda enfrenta desafios, como a necessidade de capacitação dos servidores e a modernização dos processos administrativos.

### 3 A LICITAÇÃO COMO COROLÁRIO DA PROMOÇÃO DOS PRINCÍPIOS DA EFICIÊNCIA E DA SUPREMACIA DO INTERESSE PÚBLICO

A licitação é um instrumento do campo da Administração Pública que é aplicado para contratação de serviços, obras, alienações ou aquisição de objeto. Esse procedimento visa garantir a seleção da proposta mais vantajosa para o órgão público, mas desde que sejam asseguradas a isonomia e a transparência na concorrência entre os postulantes à disputa ao rito licitatório, além também de garantir a eficiência na utilização dos recursos públicos. Sobre isso, dispõe o escólio de Nohara:

Assegurar a seleção da proposta apta a gerar o resultado de contratação mais vantajoso para a Administração Pública implica, como regra geral, que a Administração encontre maior qualidade na prestação e/ou maior benefício econômico, a depender do critério de julgamento empregado, sendo também considerado o ciclo de vida do objeto (Nohara, 2023, p.255)

A concepção do rito licitatório está embasada e intimamente ligada a princípios constitucionais, como o da eficiência, cujo cerne exige que a Administração busque sempre o melhor resultado na contratação de bens e serviços, otimizando a aplicação dos recursos públicos. A publicidade, também, desempenha um papel crucial, garantindo que todas as etapas do processo licitatório sejam acessíveis ao público, permitindo o controle social e a fiscalização pelos órgãos competentes, tais princípios que Amorim enfatiza: “Especificamente em relação às contratações públicas, os princípios básicos encontram-se delineados no art. 37 da CRFB: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (Amorim, 2020, p. 43)

O processo licitatório era regido, até recentemente, pela Lei nº 8.666/1993, também conhecida como Lei de Licitações e Contratos, que estabelecia as normas gerais para licitações e contratos administrativos no Brasil. Contudo, aludido diploma foi revogado, integralmente, a partir do exercício do ano de 2024, sendo revogada pela Lei nº14.133, 2021, que representou um importante marco para o Direito Administrativo, em decorrência da modernização proporcionada para o sistema licitatória. A nova lei visou incorporar inovações tecnológicas, como o uso de plataformas eletrônicas para a realização de licitações, o que aumenta a transparência e busca conferir maior celeridade processual, tendo em vista que na antiga já ofertava isso, como retrata Campos:

[...] Com o passar dos anos, percebeu-se que o modelo licitatório adotado já não estava mais acompanhando as inovações, anseios sociais e necessidades administrativas. E, com isso, foram surgindo novas legislações a fim de tentar modernizar e trazer maior celeridade ao certame licitatório e futuras contratações públicas (Campos, 2021, p. 607)

Contudo, em que pese o anseio advindo de maior celeridade, ainda se mantém uma série de aspectos que colaboram para a rigidez e a burocracia do procedimento licitatório. Tais aspectos dificultam a participação de um maior número de concorrentes, em razão de mencionados obstáculos. Aliás, a afirmação apresentada acima encontra escora no magistério desenvolvido por Niebuhr: “[...] Há avanços pontuais, entretanto a nova Lei reproduz a mesma gênese excessivamente burocrática, excessivamente formalista, excessivamente engessada e excessivamente desconfiada da Lei n. 8.666/1993” (Niebuhr, 2021, p. 5)

O propósito da licitação é garantir que a Administração Pública possa obter uma melhor relação entre a qualidade e custo. Por via de consequência, tende-se a evitar gastos equivocados de recursos públicos, além de assegurar a igualdade de condições a todos os concorrentes, contribuindo para a integridade, a moralidade e a confiança na gestão pública. Dessa forma, a licitação desempenha um papel crucial na promoção da boa governança, garantindo que o Poder Público atue de maneira responsável e em benefício da sociedade como um todo. Em tal trilha, caminha o escólio de Campos:

Podemos dizer que a licitação visa a garantir tanto a igualdade de oportunidades entre os interessados quanto a possibilidade de a Administração analisar e escolher o licitante que ofertou a melhor proposta, evitando-se, desta forma, contratações com sobrepreço, preços inexequíveis e superfaturamentos na execução dos contratos. Devendo todo esse procedimento ser pautado de forma sustentável e incentivar a inovação (Campos, 2021, p. 611)

Vale destacar que a licitação no Texto Constitucional brasileiro é um dos pilares do ordenamento jurídico que rege a Administração Pública. A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo

37, inciso XXI, a exigência da licitação para a contratação de obras, serviços, compras e alienações no campo da Administração Pública, sendo ela direta, autárquica ou fundacional:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: *[omissis]*

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, **compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações** (Brasil, 1988) (destaque-nosso).

O princípio da licitação objetiva assegurar que a Administração Pública instrua suas contratações sempre de forma transparente e competitiva, visando sempre a proposta mais vantajosa para o interesse público no geral. Diante do exposto, a licitação atua com mecanismos de controle para evitar fraudes, favorecimentos e desperdícios de recursos públicos, promovendo a igualdade de condições entre todos os concorrentes, ou seja, tudo em prol da vantajosidade e segurança a interesse público, assim como expõe Rodrigues:

[...] A seleção da proposta mais vantajosa, adstrita à escolha do melhor objeto contratual existente à luz do interesse público. Não se trata, necessariamente, da proposta cujo preço seja o mais baixo. Ademais, deve ser levado em consideração, para fins de avaliação da vantajosidade, o ciclo de vida do objeto da avença (Rodrigues, 2021, p. 10)

O artigo 37, inciso XXI, também prevê que a lei estabelecerá casos em que a licitação possibilitará ser dispensada, inexigível ou dispensada, conforme critérios previstos especificamente nos artigos 74 e 75 da Nova Lei de Licitações, a Lei nº 14.133/2021. Essas exceções, entretanto, devem ser interpretadas de forma restritiva, garantindo que o princípio da licitação prevaleça como regra geral na Administração Pública. As exceções que são denominadas de contratação direta e, como explica o magistério de Niebuhr,

Além disso, a norma programática que implica tratar os casos de contratação direta como exceção incide também sobre os agentes administrativos, que devem interpretar os casos autorizados pelo legislador e dar-lhes aplicação prática. Sob essa perspectiva, os agentes administrativos devem nortear-se pela obrigatoriedade de licitação pública para que somente em casos justificados optem pela contratação direta. Quer-se dizer que a interpretação dos casos de contratação direta, na mesma linha, também deve ser restritiva, tomada como exceção, para que se harmonize à norma programática contida na Constituição Federal (Niebuhr, 2021, p. 35)

Desse modo, o legislador tem como dever em tratar a regra como tal e a exceção como algo verdadeiramente excepcional, ou seja, a exceção não deve ser convertida em norma. Não cabe ao legislador decidir se a licitação pública será considerada regra ou exceção, uma vez que já foi estabelecida pelo constituinte. Por sua vez, Meirelles complementa:

A expressão obrigatoriedade de licitação tem um duplo sentido, significando não só a compulsoriedade da licitação em geral como, também, a da modalidade prevista em lei para a espécie, pois atenta contra os princípios de moralidade e eficiência da Administração o uso da modalidade mais singela quando se exige a mais complexa, ou o emprego desta, normalmente mais onerosa, quando o objeto do procedimento licitatório não a comporta. Somente a lei pode desobrigar a Administração, quer autorizando a dispensa de licitação, quando exigível, quer permitindo a substituição de uma modalidade por outra (Meirelles, 2009, p.47)

Essa determinação está contida na ideia que a licitação é um recurso administrativo indispensável para garantir além da eficiência, a supremacia do interesse público nas contratações da Administração Pública sobre o interesse privado, visando, por conseguinte, o bem-estar social. Sobre isso, frisa Campos

Por este princípio (supremacia do interesse público) o administrador atuará em posição de superioridade em relação ao particular. Isso ocorre pelo fato de o interesse público ser prioritário em relação ao interesse privado.

Sendo o administrador representante da coletividade, receberá prerrogativas, ou seja, benefícios a mais que o indivíduo, para que possa, dessa forma, alcançar a satisfação do bem-estar de todos (Campos, 2021, p. 23)

A eficiência, enquanto princípio constitucional, requer que a Administração Pública maximize os recursos à sua disposição, sendo assim, alcançando o máximo resultado em paralelo com o menor gasto possível. O instrumento da licitação, por meio de um processo competitivo e aberto, permite que diversos fornecedores possam ofertar, proporcionado que a Administração opte pela mais vantajosa. Consequentemente evita desperdícios, reduz custos e, além de promover a eficiência

[...] Inclusão (de forma expressa) do princípio da eficiência: como sabemos, a lei 8.666/1993 era pautada no modelo de administração burocrática, sendo assim, não previa em seus dispositivos a submissão do certame licitatório a este princípio. Entretanto, hoje vivenciamos o modelo de administração gerencial que, a cada vez mais, busca uma atuação pública pautada na produtividade e economicidade, daí se fez imperativa a inclusão do princípio da eficiência no texto da Lei 14.133/2021 (Campos, 2021, p. 611)

Portanto, ao seguir o comando constitucional previsto em relação à licitação, como regra do sistema administrativo brasileiro e como princípio norteador, denota-se que tanto o legislador quanto a Administração Pública atuam em prol da concretização dos princípios da eficiência e da supremacia do interesse público. Qualquer tentativa de inverter essa lógica, tratando a exceção como regra,

poderia comprometer a transparência, a competitividade e a equidade do rito licitatório, podendo também colocar em risco a gestão dos recursos públicos, integridade e a confiança da sociedade na Administração.

#### 4 O DIÁLOGO COMPETITIVO COMO MODALIDADE LICITATÓRIA INTRODUZIDA PELA LEI Nº. 14.133/2021 NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Lei nº 14.133/2021, renomada também como a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos, foi sancionada com o intuito de modernizar, desburocratizar e principalmente trazer mais celeridade processual para os procedimentos licitatórios no Brasil. Nohara (2023) apresenta escólio no sentido que o princípio da celeridade, no campo do processo licitatório, é consectário lógico do princípio da razoável duração do processo, expressamente consagrado no rol do artigo 5º do Texto Constitucional, logo, em razão de tal densidade jurídica, as normas referentes à temática da licitação e dos contratos públicos reveste-se de crucial importância. Tal fato deriva da premissa que a questão em análise traz consigo não apenas questões de cunho jurídico, mas, devido ao cerne do escopo, desdobramentos nos campos da economia e do desenvolvimento, o que se reveste de elevada notoriedade e importância. Ademais,

O princípio da celeridade no processo licitatório é corolário do princípio da razoável duração do processo, estabelecido nos seguintes termos do art. 5º, LXXVIII, da Constituição: “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. O setor de contratações públicas mobiliza muitos recursos, da ordem de 10 a 15% do PIB nacional, sendo responsável por fomentar a infraestrutura e mobilizar amplos segmentos. Assim, também a celeridade na execução tanto das licitações como dos contratos, é fundamental para o bom funcionamento desse importante setor da economia, apelidado de “setor de compras governamentais”. A morosidade da Administração Pública pode ser fatal ao desenvolvimento de inúmeras atividades no atual estágio do capitalismo contemporâneo, sendo que o *time is money* de outrora pode ser contraposto ao “demora é desperdício”, pois a demora em liberação de espaço para construção de obra pública, para o pagamento feito ao contratado e também para a realização do certame, pode gerar muitos prejuízos tanto para a Administração Pública como para o contratado. Evidente que, para que tudo seja bem planejado e executado, não se pode tentar acelerar o que demanda um tempo adequado e razoável (Nohara, 2023, p.281)

Esta legislação veio para ocupar o posto da antiga Lei nº 8.666/1993, e trazendo com ela inovações e maior flexibilidade para a contratação pública aos processos administrativos. Entre as principais novidades, destaca-se a adoção de princípios como a eficiência, a transparência e a inovação e é como Silva ressalta em sua obra: “A Lei 14.133/21 traz parâmetro para se alcançar maior eficiência,

transparência e competitividade nos processos licitatórios e nos contratos administrativos, além de fomentar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social” (Silva, 2023, p. 10)

A nova lei introduziu uma abordagem mais dinâmica e estratégica, possibilitando que a administração pública se adapte melhor às complexidades e particularidades de cada contratação, sem perder de vista a responsabilidade fiscal e a legalidade dos processos. Neste sentido, colhe-se a conceituação apresentada Matos, Alves e Amorim:

Há, por isso, no § 1º do art. 169 da Lei nº 14.133/2021, a exigência de compatibilidade entre os custos e os benefícios relacionados aos instrumentos de governança das contratações públicas, devendo-se considerar, na conformação da estrutura e dos processos, o tamanho da organização pública e a complexidade de suas funções, observada a necessidade de a alta administração: (a) promover avaliação recorrente das variáveis que impactam nas contratações públicas; (b) determinar o direcionamento estratégico da área responsável por sua operacionalização; e (c) monitorá-la quanto à observância das diretrizes estabelecidas e ao alcance dos objetivos e metas definidos (Matos; Alves; Amorim, 2023, p. 128)

A proposta de modernização é esclarecedora é nítida ao observar pela introdução de novas modalidades licitatórias, incluindo o diálogo competitivo, que busca atender as demandas de maior complexidade, onde as opções viáveis disponíveis no mercado ainda não são plenamente conhecidas pela Administração Pública. Aliás, neste passo, pode-se colher tais informações, inclusive, do sítio eletrônico do Portal de Compras Públicas.

Dessa forma, o diálogo competitivo deve ser utilizado para licitações que envolvam inovações tecnológicas ou técnicas, para soluções que dependam de adaptações das opções disponíveis no mercado e que envolvam especificações que a Administração não conseguir definir objetivamente (Brasil. Portal de Compras Públicas, 2022, n.p.)

Assim, a Lei nº 14.133/2021 representa um marco na evolução das contratações públicas no Brasil, ao passo que busca eliminar procedimentos rígidos e desnecessários que, por vezes, atrasavam ou inviabilizavam a contratação de bens e serviços essenciais para a administração pública, como afirma a autora Irene Patrícia Diom Nohara:

Assegurar a seleção da proposta apta a gerar o resultado de contratação mais vantajoso para a Administração Pública implica, como regra geral, que a Administração encontre maior qualidade na prestação e/ou maior benefício econômico, a depender do critério de julgamento empregado, sendo também considerado o ciclo de vida do objeto (Nohara, 2023, p.256)

Com a revogação da Lei nº. 8.666/1993 e o estabelecimento do novel marco legislativo, hoje, o Direito Administrativo, no tocante à temática de licitação e contratos públicos, apresenta cinco modalidades que sofreram pequenos ajustes, mas que mantiveram o objetivo final. Dentre elas, pode-se mencionar

a Concorrência, tal modalidade que é destinada para contratos de grande vulto, envolvendo obras, serviços e compras de valor elevado, tendo como principal característica a ampla competição entre os licitantes, sendo optado quando a administração busca obter a proposta mais benéfica para si

Relevantes são as disposições do inc. XXXVIII, que vieram disciplinar a licitação na modalidade de concorrência destinada à contratação de bens e serviços especiais e de obras e serviços comuns e especiais de engenharia, cujo critério de julgamento poderá ser: a) menor preço; b) melhor técnica ou conteúdo artístico; c) técnica e preço; d) maior retorno econômico; e e) maior desconto.

Na Lei no 8.666/1993, a concorrência vinha lastreada no valor do objeto da licitação. Entretanto, na Lei no 14.133/2021, a concorrência vem vinculada ao objeto da licitação, haja vista que destinada à contratação de bens e serviços especiais e de obras e serviços comuns e especiais de engenharia. Afora isso, ficam extintas as licitações nas modalidades de tomada de preços e de convite (Pires; Parziale, 2022, p.107)

Outra modalidade é o Concurso que é destinado para a seleção de trabalho técnico, científico ou artístico. A escolha da proposta é procedida fundamentada em critérios de melhor técnica ou proposta, sendo contemplados os melhores projetos apresentados, como afirma Hely Lopes Meirelles: “Concurso é a modalidade de licitação destinada à escolha de trabalho técnico ou artístico, predominantemente de criação intelectual. Normalmente, não há oferta de preço, mas a atribuição de prêmio aos classificados” (Meirelles, 2009, p. 60)

Já na modalidade Leilão, tem-se como objetivo principal a venda de bens móveis inservíveis ou apreendidos, caracterizado pela oferta pública, onde aqueles obtiverem interesse fazerem os lances e o bem é vendido a quem ofertar o maior valor. Pires e Parziale, em seu magistério, trazem a seguinte concepção acerca da modalidade:

A definição do leilão encontra-se grafada no inc. XL como modalidade de licitação para alienação de bens imóveis ou de bens móveis inservíveis ou legalmente apreendidos a quem oferecer o maior lance. Em boa hora, o legislador permitiu que o leilão, enquanto regra, seja destinado não apenas para a alienação de bens móveis, mas também para bens imóveis, que na Lei no 8.666/1993 deveria ocorrer mediante concorrência. Por óbvio, o critério de julgamento será aquele que ofertar o maior lance (Pires; Parziale, 2022, p.107)

Talvez a modalidade mais popular e comum, o Pregão é utilizado para aquisição de bens e contratação de serviços comuns, onde os concorrentes licitantes ofertam suas propostas em sessão Pública. O pregão poderá seguir o rito de forma presencial ou eletrônica, sendo a última mais selecionada em virtude da eficiência e transparência no tocante ao rito e também ao resultado. Ainda sobre o pregão, conceitua Nohara:

Pregão é definido no inciso XLI do art. 6º da Lei nº 14.133/2021 como a modalidade de licitação obrigatória para aquisição de bens e serviços comuns, cujo critério de julgamento poderá ser o de menor preço ou de maior desconto. O pregão pode ser realizado da forma presencial ou eletrônica, com inversão de fases e disputa feita por propostas e, posteriormente, lances de menor preço ou maior desconto oferecidos em sessão pública. O pregão presencial veicula oralidade no procedimento, pois a etapa dos lances é toda realizada verbalmente em sessão pública. Diferentemente das propostas, que são apresentadas em documentos escritos, os lances são sucessivos e progressivos [...] (Nohara, 2023, p.315)

Por fim, a última, e a mais recente modalidade, introduzida pela Lei nº 14.133/2021, o diálogo competitivo é voltado para circunstâncias na qual a Administração Pública não obtém informações suficientes perante as soluções disponíveis dentro do mercado na pretensão de atender uma necessidade pública específica, principalmente em projetos que requerem uma complexidade maior. Como retratam os autores Antônio Cecílio Moreira Pires e Aniello Parziale (2022, p. 109): “É imperioso destacar que o diálogo competitivo deve ser utilizado apenas para aqueles objetos de significativa complexidade”. A modalidade de licitação em análise compreende uma fase prévia, na qual a Administração promove discussões a respeito das questões dotadas de aspecto técnico e financeiro com os interessados, que são, previamente, selecionados, a partir de critérios objetivos. “Posteriormente, será iniciada a fase competitiva que, também mediante critérios objetivos, escolherá a melhor proposta para o contrato de interesse da Administração” (Pires; Parziale, 2022, p.109)

Portanto, o diálogo competitivo possibilita que a administração realize diálogos formais com os postulantes ao rito licitatório previamente selecionados, com intuito de desenvolver a solução mais adequada antes de receber qualquer proposta final, como ressaltam Cabral e Melo que, conquanto a modalidade em análise tenha como destinação permitir o estabelecimento de contratações nas hipóteses em que a Administração Pública não consegue indicar as especificações técnicas do objeto apto e que seja capaz de atender as suas necessidades ou mesmo os meios e alternativas para sua satisfação, não se pode olvidar que “a utilização da modalidade exige um mínimo de conhecimento técnico para que seja possível ao setor privado identificar os anseios do órgão público” (Cabral; Melo, 2023, p.11)

O diálogo competitivo é uma das principais inovações trazidas pela reforma da lei que rege o âmbito licitatório na administração pública, como já dito anteriormente e que possui como conceito a liberdade do poder em público se relacionar com o mercado, ou seja, selecionando de forma preliminar os licitantes, haverá um diálogo com os postulantes a licitação para explorar e estabelecer as melhores resoluções para atender às suas necessidades e demandas. Após a fase de diálogos, os

concorrentes poderão ofertar suas propostas finais, em conformidade com as soluções debatidas, e a Administração seleciona a proposta mais vantajosa para si. Souza, ainda, pondera que

Nesse sentido, o diálogo competitivo ingressa no ordenamento jurídico brasileiro para que se inicie uma troca entre a Administração Pública e o licitante, com o objetivo de que se diminua essa assimetria de informações e se chegue na solução técnica que seja mais vantajosa para a Administração e, a partir disso, inicie-se uma competição entre os licitantes (Sousa, 2022, p.10).

Afora isso, o diálogo competitivo é caracterizado pela flexibilidade e a colaboração entre a administração pública, trazendo mais celeridade em solucionar as demandas do Estado, objetivo que foi previsto pela nova lei e como já foi previamente abordado neste artigo. Entre os pressupostos para escolha desta modalidade, evidencia a complexidade do objeto da licitação, a necessidade de se reinventar e também a insuficiência de soluções previamente estabelecidas pela Administração. Ao lado disso, como aborda Sousa (2022, p. 57), “Um dos principais diferenciais da modalidade do diálogo competitivo é a fase que antecede a competição em si entre os licitantes: a fase do diálogo”, que tem permitido que a teoria e a doutrina a encarem como revestida de maior flexibilidade, o que, por outro ângulo, suscita preocupações a respeito da Administração Pública ao novel instituto.

A seleção dos licitantes caberá na fase de diálogos com base em critérios que atestam a capacidade técnica e a experiência no ramo, podendo oferecer garantia ao órgão pública que selecionam exclusivamente as empresas qualificadas e capacitadas poderão concorrer ao objeto licitatório. Sobre isso, inclusive, explicam Silva e Sousa:

A finalidade do diálogo competitivo é superar as dificuldades enfrentadas pelo poder público na contratação de objetos complexos e inovadores, e com o auxílio deste procedimento, a administração pública define suas necessidades e os critérios para a pré-seleção de licitantes e, a partir de então, inicia diálogos com fornecedores selecionados para obter informações e soluções alternativas, o diálogo continua até que seja definida a solução mais adequada e, a partir daí, todos os fornecedores selecionados podem apresentar suas propostas (Silva; Sousa, [s,d,], p.7)

O diálogo competitivo é mais apropriado e conseqüentemente indicado para circunstâncias que requer a administração pública avaliar e entender os desafios técnicos e tecnológicos que exigem resoluções de certa forma personalizadas. “O diálogo competitivo deve ser utilizado para licitações que envolvam inovações tecnológicas ou técnicas, para soluções que dependam de adaptações das opções disponíveis no mercado”, bem como aquelas que compreendam especificações que a Administração não conseguir definir objetivamente (Brasil. Portal de Compras Públicas, 2022, n.p.).

Exemplos incluem projetos de infraestrutura complexa, ou desenvolvimento de programas de alta tecnologia e para conhecimento avançado, exigindo mão de obra qualificada e capacitada para tal, ou até mesmo para contratação de serviço específicos visando as áreas inovadoras. A escolha por essa modalidade é amplamente justificada pela demanda em identificar a resolução mais eficaz pelo meio da interação ao mercado, proporcionando que a administração pública escolha decisões mais criteriosas, informadas e assertivas resultando na melhor resolução para órgão público e conseqüentemente ao cidadão que irá se beneficiar desses recursos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente é analisar o diálogo competitivo com uma novidade imposta pela Lei nº 14.133/2021 no ordenamento jurídico brasileiro, fundamento que é como base para nortear as contratações públicas no âmbito administrativo. A análise visa na compreensão das inovações introduzidas pela reforma da Lei de Licitações e Contratos Administrativos, de modo especial como o diálogo competitivo visa enfrentar os desafios das contratações públicas que demanda uma complexidade maior e são consideradas inovadoras. Assim sendo, o estudo avalia a adequação e as conseqüências geradas por essa modalidade para a modernização dos processos licitatórios, explorando suas vantagens, limitações e até implicações para a Administração Pública e para o mercado.

A Administração Pública, no Brasil, é um conceito fundamental e que se refere ao conjunto de entidades, instituições e entidades responsáveis pela implementação das políticas e objetivos do Estado. É compreendida como qualquer ação destinada para planejamento e gestão de recursos com o objetivo de alcançar metas específicas, bem como engloba tanto os órgãos que formulam as políticas quanto aqueles que executam. Além disso, o Poder Público deverá atender todos as necessidades e anseios sociais e seguir com as normas constitucionais, de modo especial que garantem os Direitos Fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 impôs uma mudança expressiva ao estabelecer os princípios que regem a Administração Pública no Brasil. O artigo 37 do Texto de 1988 estabelece que a Administração Pública deverá observar os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Todos esses princípios são extremamente essenciais para assegurar uma gestão pública não somente eficaz e transparente, mas que também resguarda os princípios éticos e de imparcialidade. A reforma gerencial do Estado nos anos da década de 1990, durante o mandato de Fernando Henrique

Cardoso, ficou marcado como um período de modernização e visando a maior eficiência, tendo em vista a imposição de novas práticas e descentralização administrativa. O conceito central desse processo foi alterar a administração pública burocrática por uma abordagem mais destinada para resultados e maior autonomia aos líderes do executivo, gerando uma gestão mais eficaz e alinhada com os princípios constitucionais.

A licitação é um mecanismo fundamental na Administração Pública brasileira, voltada a garantir que a contratação de serviços, obras ou aquisição de bens, sendo prosseguida de forma transparente e vantajosa. Este processo tende a assegurar a isonomia no rito entre os licitantes e a eficiência na utilização do recurso público. Com a substituição da antiga Lei nº8.666/1993 pela Lei nº14.133/2021, ocorreu uma modernização do sistema licitatória, introduzindo novos recursos tecnológicos, sendo plataformas eletrônicas, tendo sempre como intuito aumentar a transparência e agilidade nos processos administrativos.

Portanto, a Lei nº. 14.133/2021 ainda encara desafios relacionados à burocracia e rigidez, tendo em vista que é algo novo no dia a dia das administrações, o que pode ocasionar a limitação de participação de concorrente e gerar dificuldades administrativas. A constituição Federal de 1988 dispõe a Licitação como regra geral para as contratações públicas, com exceções a serem interpretadas de forma restritiva. A finalidade é assegurar a eficiência, a supremacia do interesse público e a integridade nas contratações, podendo evitar desperdícios e promovendo a transparência e a competitividade.

A Lei nº. 14.133/2021, renomada como a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos foi originada para modernizar e agilizar os procedimentos licitatórios no Brasil, ocupando o posto da antiga Lei nº. 8.666/1993. A nova legislação impôs novos princípios como e como o da eficiência, transparência e também da inovação, além de promover uma abordagem mais dinâmica e flexível para as contratações públicas. Entre as principais inovações, destaca-se a introdução do diálogo competitivo, que objetiva lidar com projetos de alta complexidade e incerteza, possibilitando que o Poder público dialogue com os postulantes a licitação para desenvolver soluções apropriadas antes da apresentação das propostas finais.

O diálogo competitivo é um instrumento que viabiliza a adaptação da Administração Pública nas demandas específicas e de certa complexidade, de forma especial quando as opções do mercado não são tão conhecidas. Portanto, essa modalidade possibilita uma etapa preliminar que debates de ideias com os licitantes para explorar e abordar soluções para as necessidades apresentadas, antes de chegar na fase competitiva em que os candidatos selecionados apresentam definitivamente suas

propostas. Assim, a nova lei visa descartar a rigidez dos procedimentos que existia na antiga lei, e conseqüentemente promovendo maior eficiência e agilidade nas contratações públicas, e garantindo que a administração possa responder de forma mais eficaz e rápida as demandas contemporâneas.

O diálogo competitivo representa de forma expressiva uma inovação na legislação brasileira de licitações e contratos, introduzindo uma abordagem mais flexível e dinâmica para lidar com a contratações de alta complexidade. Esta modalidade tem um potencial em solucionar problemas tradicionais de rigidez e falta de adaptabilidade dos processos licitatórios, possibilitando à Administração Pública um diálogo mais amplo e construtivo com o mercado. Ao promover o debate e desenvolvimento de ideias para um fim resolutivo antes da competição formal entre os licitantes, o diálogo competitivo visa garantir que as propostas finais sejam mais bem alinhadas e adequadas com as necessidades específicas da Administração.

No entanto, a implementação de fato dessa modalidade sofre com determinados desafios, seja a necessidade de um conhecimento técnico, ou seja, utilização de profissionais capacitados da área por parte dos gestores e também a gestão dos riscos interligados à flexibilidade oferecida. O êxito do diálogo competitivo está sujeito em como os desafios será abordado e de como a Administração Pública irá conseguir e equilibrar a inovação com a necessidade de assegurar processos transparentes, isonômicos e justos.

Em última observação, a implementação do diálogo competitivo com a Nova Lei de Licitações reflete na dedicação em modernizar e otimizar as Contratações Públicas no Brasil. Se bem implementado, poderá trazer benefícios relevantes para eficiência e agilidade nos processos administrativos licitatórios e para qualidade das contratações realizadas. A avaliação contínua e o aperfeiçoamento dos recursos e mecanismos de aplicação desta modalidade licitatória serão determinantes para assegurar que as perspectivas sejam plenamente satisfeitas e que contribua efetivamente para a evolução da gestão pública e também de certa do desenvolvimento econômico no país.

## REFERÊNCIAS

AMORIM, Victor Aguiar Jardim de. Licitações e contratos administrativos: teoria e jurisprudência. 3 ed., rev., ampl. e atual., conforme o Decreto nº. 10.024/2019. Brasília: Senado Federal, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº. 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8666consimpresao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666consimpresao.htm). Acesso em ago. 2024.

BRASIL. Lei nº. 14.133, de 1º de abril de 2021. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm). Acesso em ago. 2024.

BRASIL. Portal de Compras Públicas. Disponível em: <https://www.portaldecompraspublicas.com.br/>. Acesso em ago. 2024.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Uma reforma gerencial da Administração Pública no Brasil. Revista do Serviço Público, v. 49, n. 1, p. 5-42, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v49i1.360>. Acesso em ago. 2024.

CABRAL, Flávio Garcia; MELO, Liana Antero de. O diálogo competitivo e os desafios para sua plena eficácia. Revista Digital de Direito Administrativo, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 349-367, 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2319-0558.v10n1p348-367>. Acesso em ago. 2024.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. Reformas administrativas no Brasil e no mundo: revisão bibliográfica sugere cautela extrema com a importação de ideias e modelos estrangeiros. Cadernos Reforma Administrativa, v. 3, n. 18, p. 3-23, 2021. [S.l.]: Fórum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado, 2021. Disponível em: <https://fonacate.org.br/wp-content/uploads/2021/04/Cadernos-Reforma-Administrativa-18-V3.pdf>. Acesso em ago. 2024.

CAMPOS, Ana C. Direito Administrativo Facilitado. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021.

CAVALCANTE, Pedro Luiz Costa; SILVA, Mauro Santos (org.). Reformas do estado no Brasil: trajetórias, inovações e desafios. Brasília: CEPAL; Rio de Janeiro: IPEA, 2020.

MATOS, Marilene Carneiros; ALVES, Felipe Dalenogare; AMORIM, Rafael Amorim de (org.). Nova Lei de Licitações: Lei nº. 14.133/2021: debates, perspectivas e desafios. Brasília: Câmara dos Deputados, 2023.

MAZZA, Alexandre. Manual de Direito Administrativo. 12 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. São Paulo: Editora Malheiros, 2009.

NIEBURH, Joel de Menezes (coord.). Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. 2 ed. Curitiba: Zênite, 2021.

NOHARA, Irene Patrícia D. Direito Administrativo. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024.

PIRES, Antonio Cecílio M.; PARZIALE, Aniello. Comentários à Nova Lei de Licitações Públicas e Contratos Administrativos: Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021. São Paulo: Grupo Almedina, 2022.

OLIVO, Luis Carlos Cancellor de. Direito Administrativo. 3 ed., rev. e atual. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração (UFSC), 2015.

RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021.

SILVA, Amanda Gomes; SOUZA, Samanta Cristina Damas de. A nova lei de licitações públicas e a modalidade de diálogo competitivo: vantagens e desvantagens em relação às modalidades licitatórias tradicionais. Disponível em: <https://repositorio-api.animaeducacao.com.br>. Acesso em ago. 2024.

SILVA, Marcelo Sodré. Aplicação do diálogo competitivo às contratações de tecnologia da informação. Orientador: Prof. Me. Evandro da Silva Soares. 2023. 35f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Curso de Direito, Faculdade Presbiteriana Mackenzie de Brasília, Brasília, 2023.

SOUSA, Julia Gardel Khayat de. O diálogo competitivo como nova modalidade de licitação. Orientador: Prof. Patrícia Regina Pinheiro Sampaio. 2022. 75f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Escola de Direito FGV-Rio, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2022.

# Capítulo 9



10.37423/240809277

## ÉTICA DOS INDIVÍDUOS E POLÍTICA DA SOCIEDADE: O IMPACTO DA OBRA ARTÍSTICO MUSICAL DE JOSÉ AFONSO NO PROCESSO SOCIOCULTURAL E EDUCATIVO EM PORTUGAL

*Leonardo Costa*

*Universidade da Madeira - UMa (Portugal)*

*Rogéria Soares*

*Universidade da Madeira - UMa (Portugal)*



**Resumo:** A ética e a política são conceitos que se complementam, pois, todas as ações e comportamentos humanos são determinados pela ética e as bases de uma sociedade são definidas pelas políticas governativas, sendo que, é o Homem, o motor desse processo de construção política. Deste modo, Adorno (1995), refere que é o processo educativo que constitui a base da ética dos indivíduos e da política de uma sociedade, pois esta, possibilita-nos melhorar enquanto pessoas e dessa forma evoluir enquanto comunidade. Este artigo, de revisão da literatura, busca demonstrar a influência do Homem no processo sócio cultural e educativo em Portugal. Neste contexto, o músico, poeta e compositor, *José Manuel Cerqueira Afonso dos Santos* (Zeca Afonso), também ele professor, sempre manteve uma posição política e ideológica, contrária ao regime fascista que se vivia antes da revolução em Portugal. Foi afastado do ensino por incompatibilidades ideológicas, justamente por discordar dos currículos e do processo educativo demasiado estanque e compartimentado em conteúdos e metodologias vetustas. Na oportunidade, dedica-se à música, cuja produção discográfica viria a ser confiscada e banida dos meios de comunicação, dado o seu conteúdo “indesejável” para o regime. O impacto socio político das suas músicas, teve uma enorme relevância no período revolucionário no pós 25 de Abril, com as suas “músicas de intervenção” a servirem de veículo na mudança da forma de pensar da sociedade portuguesa. O modo como componha as letras das suas canções demonstrava uma ética de rigor, o que lhe permitiu contribuir para a transformação do paradigma artístico-musical em Portugal, deixando influências diretas, nas novas gerações de músicos. (Erthal, 2016).

**Palavras-chave:** Ética, Política, Educação, Música, Revolução.

## CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Ética e a Política são dois conceitos que estão, ou pelo menos, deveriam estar sempre interligados entre si. Segundo Medeiros (2019), a relação entre a ética e a política adquiriu formas e valores bem distintos ao longo da história da humanidade, pois existiu uma forte relação na antiguidade até haver uma rotura no período Renascentista e início da Idade Moderna. Portanto, só após a crise de valores característico do período Contemporâneo, é que existiu uma “proposta” de reaproximação de ambas as partes.

Posto isto, Aristóteles defende que a Ética procura determinar as ações dos indivíduos, enquanto a política é um meio para determinar como uma sociedade deve-se constituir. Desta forma, podemos considerar a Ética como uma norma moral individual e a Política, como uma norma moral social (Aristóteles, 2001). Ainda assim, é a Educação que se constitui como a base da ética dos indivíduos e a política de uma sociedade mais organizada, pois esta, permite-nos melhorar enquanto pessoas e dessa forma melhorar a nossa comunidade (Adorno, 1995). Segundo Chalita (2017), Aristóteles defendia que a Ética e a Política são uma ciência por excelência, pois o Homem é um animal político, fruto do desenvolvimento social, o que não permite haver uma dissociação entre ambos os conceitos.

Ainda assim, Kant (1988), define a Ética como uma reflexão teórica sobre a moral e uma revisão racional e crítica sobre a validade da conduta humana. Desta forma, a ética é uma justificação racional da moral, e remete-nos a ideias ou valores que procedem a partir da própria deliberação do homem. Por conseguinte, para Aristóteles (1997), a Política tem a finalidade de assegurar a felicidade dos indivíduos, pois a ciência política acaba por dividir-se em ética e política. Porém, apesar de o autor referenciar esta divisão, os dois conceitos estão em constante correlação, pois a Ética, trata da felicidade individual, enquanto a Política, trata da felicidade coletiva.

Neste cenário, enquanto a Educação continuar a dar resposta às necessidades das pessoas é fundamental que a mesma, esteja em constante evolução, de forma a permitir adaptar-se aos novas realidades e preparar as pessoas para o futuro. Assim, é perceptível que a Educação em Portugal sofreu alterações significativas após a Revolução de 25 de abril de 1974, onde a escola passou a ser acessível a todos os cidadãos sem discriminação social, aliás, eram os valores defendidos nas mensagens das músicas de intervenção da qual o Zeca Afonso foi um dos principais protagonistas.

Em síntese, a Educação em Portugal, passou de um modelo elitista para uma fase de massificação, proporcionando a quase todos os cidadãos a igualdade de oportunidades de acesso ao sistema, contribuindo deste modo para a democratização do ensino (Silva, 2016).

Noutra vertente, podemos perspetivar a Ética e a Política como forma de intervenção cívica. A influência que a “música de intervenção” teve numa vertente mais social e política em Portugal a partir da década de 70, levou a uma alteração de comportamentos na sociedade portuguesa que “ajudou” na Revolução. As obras musicais de Zeca Afonso, não só transformaram o paradigma artístico-musical, como proporcionaram uma mudança de mentalidades. A questão que se coloca, é se “as mensagens do Zeca conseguiram, motivar positivamente as novas e atuais gerações a pensarem criticamente?”.

Considera-se que o efeito propagador das suas músicas tiveram um alcance, por afinidade, com a experiência vivenciada pelo músico e escritor Chico Buarque, no Brasil, que de algum modo, foi semelhante à de Zeca Afonso, em especial na luta pelos mesmos princípios e ideais democráticos. Ou seja, por analogia, os dois pensadores usaram a mesma arte (música), ainda que em latitudes diferentes, mantinham o mesmo ideal: a liberdade de expressão. (Andrade, 2021).

É importante referenciar que Zeca Afonso deixou-nos uma enorme produção discográfica. Foi através da música que contribuiu para mudar o “*status quo*” num país que vivia fechado a novas ideias e novas formas de pensar. A “Grândola, Vila Morena”, apontava o caminho para que fosse “o povo quem mais ordenasse”, incentivando deste modo, as pessoas a libertarem-se a si próprias. A “música de intervenção”, de Zeca Afonso, ganhou com a revolução, um novo impulso popular que contagiou o país. O povo gostava e admirava as suas mensagens, através dos seus temas musicais, levando as organizações políticas partidárias (de esquerda), a se aproximar do cantor com propósitos políticos. Apesar do controlo exercido sobre a sua obra literária e musical, antes do 25 de Abril, Zeca Afonso, sempre mostrou uma postura de verticalidade e de rigor ético quer quando exercia a profissão de professor, quer como músico, projetando em ambas as funções, padrões e valores morais que nem sempre foram entendidos e valorizados, mesmo depois de instaurada a democracia em Portugal.

## 1. A ÉTICA NA MÚSICA: INÍCIO DE UM PROCESSO SOCIO-CULTURAL E EDUCATIVO

O José Manuel Cerqueira Afonso dos Santos, mais conhecido por “Zeca”, nasceu em Aveiro, três anos depois de imposta a ditadura (1926-1974), em plena alvorada do que havia de ser o regime salazarista. Integrado numa família da classe média desde muito jovem, contacta com realidades e vivências diferenciadas. Com três anos parte para África, acompanha os pais na descoberta de Angola e mais

tarde Moçambique, um universo novo e fascinante que, anos mais tarde, terá uma importância decisiva no seu trabalho musical e poético.

Volta a Portugal na década de 40, estudou, já em Coimbra, no liceu D. João III onde adquire a formação básica e mais tarde, ingressou depois no curso de Ciências Histórico-Filosóficas da Faculdade de Letras naquela cidade. Em 1955 iniciou uma pequena carreira de professor do ensino básico e secundário. Lecionou a disciplina de História em liceus e colégios de locais tão variados como Mangualde, Aljustrel, Lagos, Faro, Fuzeta e Alcobaça. Seis anos depois, partiu para Moçambique com a esposa, onde voltaria a dar aulas. Regressaria a Portugal em 1967 e consegue uma colocação em Setúbal como professor, mas é expulso do Ensino por incompatibilidades ideológicas face ao regime ditatorial vigente. Desconhece-se os verdadeiros motivos da divergência, mas tudo leva a crer que as razões estavam associadas às imposições de programas e metodologias de ensino emanadas pelo Ministério. Assume que o professorado fascina-o, sobretudo nas aulas da noite, onde conheceu pessoas, entre os seus alunos, que vieram a ser mais tarde companheiros na luta contra a ditadura, em especial durante os “tempos maravilhosos” do PREC - Processo Revolucionário em Curso de 1975 (Gomes e Castanheira, 2006). A partir daí começou a dedicar-se à escrita (poesia) e a música, começando as suas gravações de forma mais frequente.

O Zeca Afonso (doravante neste artigo por “Zeca”) assume-se como um “revolucionário” (no sentido favorável às transformações no âmbito político e social) que teima em assumir posições, de acordo com a sua própria consciência e sem qualquer preocupação ou influência das orientações políticas que resultaram do PREC. Tal como ele fazia questão de referenciar, “sou o meu próprio comité central”, esquivando-se de vinculações partidárias “malformadas”. Participa, entretanto, através da CODICE (Comissão Dinamização Central), em várias sessões de dinamização cultural e alfabetização entre 1974 e 1975. Considera: “Associei-me a um tipo de processo descentralizado (...) E fiz, de facto, as sessões mais espantosas da minha vida, junto a “nata” do povo (...)” (Viriato, 1999, p.60). Mantêm-se comprometido com os ideais da revolução e recusa pertencer a estruturas partidárias (apesar da participação em comícios do PCP, com a sua música, e apoiar as candidaturas à presidência da República de Otelo em 1976 e Pintasilgo em 1985). O que verdadeiramente lhe interessava (como professor e músico) era, efetivamente, assumir perante a sociedade as suas responsabilidades, primeiro como cidadão e depois, como agente cultural e educativo, valorizar as relações humanas, respeitar os valores que sustentam a comunidade e sobretudo, proporcionar a reflexão sobre o seu próprio papel como músico e o alcance da comunicabilidade das mensagens que difunde. Quando se

lhe pergunta se considera que: a ética é a maneira de ser do cantante e do músico? O mesmo respondeu:

As coisas hoje não são bem as mesmas. O pessoal de agora é um pessoal semiprofissionalizado, com uma generosidade menor do que aquela que eu conheci nas alturas em que um tipo ia aqui e ali de qualquer forma e feitio, mais pelos resultados humanos e políticos que poderia obter do que por outra coisa qualquer. (Viriato, 1999, p. 27).

Esta espécie de “nacional-porreirismo” que era praticado na época, afastou o Zeca de alguns projetos políticos, mostrando algumas reservas como era pensado e praticado. Sem trair os seus princípios e convicções que lhe movia desde os tempos da ditadura, o seu principal interesse era, unicamente, a música. Tornou-se notado desde os tempos de estudante, pelas suas interpretações do fado típico coimbrão, não apenas pela qualidade da sua voz mas pela originalidade que emprestava às interpretações. A produção a partir de 1970 é influenciada das harmonias e dos ritmos africanos, pelos cânticos alentejanos e pela tradicional musica popular portuguesa, mostrando que a criatividade do homem não tem limites. A partir daí a carreira do Zeca foi sempre a somar, compondo e gravando, deixando um acervo notável elogiado e valorizado além fronteiras. Apesar de premiado por três vezes seguidas (1969, 1970 e 1971) com um prémio oficial, a sua produção viria a ser excluída dos meios de comunicação dado o seu conteúdo “indesejável” para o regime, por essa mesma lógica (talvez mais do que pela inovação musical), a sua popularidade viria a crescer após o estabelecimento da democracia.

## 2. A INFLUÊNCIA DA REVOLUÇÃO (25 DE ABRIL DE 1974) NA MUDANÇA DE PARADIGMA ARTÍSTICO-MUSICAL EM PORTUGAL

A revolução de 25 de Abril de 1974, desencadeada pelo Movimento das Forças Armadas (MFA), constituiu um dos marcos fundamentais da história contemporânea de Portugal. Foi graças ao 25 de Abril que se estabeleceram as liberdades individuais e a democracia, terminando a guerra colonial e reconheceu-se a independência das colónias. A revolução foi saudada nas ruas com grandes manifestações de alegria porque há muito que a população ansiava pela liberdade. O “deslumbramento libertário” aguçou o espírito interventivo de muitos escritores, pintores, músicos e cantores, levando-os a mostrar a sua verdadeira “veia artística” sem o controlo da extinta censura. A música portuguesa é, internacionalmente conhecida pela sua tradição folclórica, em grande medida graças ao Fado (pela voz de Amália Rodrigues) e aos estilos musicais dele derivados. Sendo este um género musical diretamente relacionado com as consequências da sua história e raízes culturais,

tendo-se observado, nesse período pós revolução, uma recente expansão em diversos estilos musicais de inspiração do melhor que se fazia na Europa (Reino Unido, França, etc.) e na América (EUA) em especial no género da música ligeira e no Pop-Rock. A maioria dessas bandas e/ou artistas musicais contemporâneos, que deram contributos culturais muito significativos, em todas os estilos e formas de música, destaca-se a banda madeirense, Conjunto Académico João Paulo, os Sheiks e o Quarteto 1111, que integrava o José Cid, que inicia aqui, uma carreira de grande qualidade chegando ao reconhecimento internacional através do Grammy Latino em 2019.

Antes da revolução, a música portuguesa foi muito manipulada pelo concurso televisivo da RTP, o Festival da Canção, com o chamado nacional-cançonetismo de temas típicos de ideais do Zé Povinho e da pequena burguesia. Simone de Oliveira, Carlos Mendes, Carlos do Carmo foram alguns dos nomes paradigmáticos dessa época. Nas décadas de 70/80 surge Rui Veloso e aparece uma infinidade de bandas no género New Wave, Pop-Rock, Rock Alternativo quase todas efémeras - Trabalhadores do Comércio, Táxi, Jafumega, Ban, os Rádio Macau, Heróis do Mar, Sétima Legião, entre outros, como o irreverente António Variações. Como refere o investigador e escritor Pedro Branco, alguns destes grupos desapareceram, outras bandas como os Xutos e Pontapés, os UHF e os GNR transformaram o cenário musical português, alcançando os primeiros lugares nas vendas e demonstrando que existe um mercado para esse estilo de rock comercial, chamando a atenção tanto dos meios de comunicação, como do público em geral (Branco, 2019).

Em posição diametralmente oposta, desenvolveu-se na linha da música popular portuguesa a música de intervenção, que numa fase inicial tinha o propósito de combater a repressão da ditadura e de despertar o povo no sentido da liberdade de expressão. Nomes como Zeca Afonso, Banda do Casaco, os irmãos Vitorino e Jánita Salomé, Sergio Godinho, José Mário Branco e Tonicha, foram alguns cantores e músicos que integraram um período marcado pela revolta. Com o fim do Fascismo, abriram-se as portas para a canção livre, a nova canção portuguesa até então proibida, perseguida e marginalizada. Pela rádio e pela televisão, até então de portas quase fechadas às novas expressões musicais, passam exaustivamente as novas composições do Zeca, do Adriano Correia de Oliveira, ou José Mário Branco. As editoras então reticentes (salvo as honrosas exceções) quanto ao futuro dos “cantores de intervenção”, começam a investir fortemente, gravando e divulgando tudo o que, de algum modo, pudesse ser apresentado como “cartão de visita” da Revolução.

Uma obra como a do Zeca, repartida por 30 anos de música, poesia e uma luta incansável por um mundo melhor, não pode resumir-se nas poucas linhas deste artigo. Por outro lado, a análise, ainda

que breve, da sua discografia, torna-se tanto mais difícil quando é certo que é praticamente impossível contabilizar com rigor todas as edições (entre discos de 78, 33, e 45 rotações, edições comerciais, compilações, CD's, etc.) das suas músicas. Apesar disso e das contradições existentes entre as diversas discografias até hoje publicadas, creio haver condições para produzir um roteiro o mais aproximado possível da sua produção discográfica. Nesta ordem podemos elencar os álbuns principais por ordem cronológica, tal como descreveu Viriato (1999, p.174-199): nomeadamente o Fado das Águias (1953), os Fados de Coimbra (1956 e reeditado em 1966), a Balada de Outono (1958/1960), a Menino D'Oiro (1962), Os Vampiros (1963), os Cantares (1964), as Baladas e Canções (1967), os Cantares do Andarilho (1968), a Menina dos Olhos Tristes (1969), os Contos Velhos, Rumos Novos (1970), o Traz Outro Amigo Também (1970), as Cantigas de Maio (1971), o Venham Mais Cinco (1973), o Coro do Tribunais (1974), o Viva o Poder Popular (1975), as Com As Minhas Tamanquinhas (1976), o Enquanto Há Força (1975), o Fura Fura (1979), o José Afonso In Hamburg (1976), os Fados de Coimbra e Outras Canções (1976), o Ao Vivo no Coliseu (1983), as Galinhas do Mato (1985), os Filhos da Madrugada (1994), o Maio Maduro Maio (1995) e o De Capa e Batina (1996).

A revitalização da música popular que tinha as “raízes ancestrais das tradições do povo: no folclore, no fado e nos temas e canções sobre os seus amores, dissabores e a vivência no campo”. (Weffort, 2006), assume, com particularidades muito direcionadas ao público em geral, no pós 25 de Abril, uma “nova roupagem” estilística: em forma de “protesto”, de “crítica” e de procura em intervir sobre a realidade política, social e cultural do país. Quando se pergunta ao Zeca: “Como é que da política se chega à música e da música à consciência?” (Viriato, 1999). A resposta é direta:

Eh, pá, eu acho que as coisas podem estar ou não ligadas, depende do lado para onde estivermos virados. Mas o que é preciso é criar desassossego. Quando começamos a procurar álibis para justificar o nosso conformismo, então está tudo lixado! (...) Acho que acima de tudo, é preciso agitar, não ficar parado, ter coragem, quer se trate de música ou de política. E nós, neste país, somos tão pouco corajosos que qualquer dia, estamos reduzidos à condição de “homenzinhos” e “mulherzinhas”. Temos é que ser gente, pá! (Viriato, 1999, p.113)

Todo este ambiente tem, inegavelmente, uma importância acrescida no crescimento do movimento musical, que começa a formar-se e que levará a uma transformação arrojada no cenário. Os cantores então existentes pouco mais conseguiam fazer do que limitar-se aos circuitos normais da rádio e da televisão (como atrás foi referido) em algumas digressões pelo país (outros até pelo estrangeiro) e à gravação de discos se a popularidade do artista o permitisse. A música tradicional estava limitada às representações dos “ranchos folclóricos” e às filarmónicas das províncias. Restava o fado.

Transformado na “canção nacional” frequentemente ostentosa e submissa, foi em Coimbra, onde sofrera progressivas transformações devido a ação mais ou menos moralizadora das gerações de estudantes-cantores. É precisamente, a partir de Coimbra que se começa a desenhar a “canção de intervenção”, a partir da recuperação do fado tradicional coimbrão, que há-de agitar as pautas e criar sérios embaraços ao poder repressivo da ditadura. A partir daí, vários nomes de cantores e compositores com um espírito irreverente e resistente ao estado, aproveitam os “ares libertários” da Revolução de Abril e desse modo criaram uma “nova canção”, que contribuiu, inegavelmente, para a mudança de paradigma artístico-musical em Portugal .

### 3. A MÚSICA DE INTERVENÇÃO COMO VEÍCULO DE MUDANÇA (DE MENTALIDADES)

O factor “político” associado a José Afonso, não deve ser menosprezado. No entanto, serviu de argumento por um público menos preparado, para desvalorizar a sua música e poesia no que têm de universal. O investigador Octávio Fonseca, referenciou numa entrevista recente esse mesmo facto: “Confiná-lo à música de intervenção, é não compreender a dimensão artística das suas canções ao nível do que melhor se fez na música popular universal no século XX”. (Venâncio & Fonseca, 2021, p.1).

Deste modo, de acordo com Brandão (2020), a música de intervenção que tanto o caracterizou nasce, precisamente, num período fértil em baladas e canções inspiradas pelas vivências enquanto estudante universitário em Coimbra. Apoiado por um grande elenco de colaboradores e companheiros da música, grava dezenas de temas e percorre o país em diferentes encontros e festividades, designadamente aqueles que procuravam assumir uma postura anti-regime. O Zeca com aquele seu espírito inconformista que o caracterizava, dedica-se à composição lírica, ficando muitos dos arranjos a cargo de instrumentistas que ele convidava a preceito, como os guitarristas Rui Pato, Carlos Paredes ou Júlio Abreu, entre outros que se juntariam com o propósito de divulgar as mensagens pela mudança e pela liberdade. (Brandão, 2020). Muitos dos temas “Revolucionários” da transição dos anos 60/70, como “Os Vampiros” (1978), a “Menina do Bairro Negro” (1968), o “Vejam Bem” (1968), o “Traz Outro Amigo Também” (1970) e as “Cantigas de Maio” (1970) são os primeiros grandes temas de contestação que o autor-cantor criou, juntando-se o contributo de Correia de Oliveira que adaptou o célebre poema de Manuel Alegre, “Trova do Vento que Passa”. Foi desta forma que a sua projeção musical começa a ganhar contornos internacionais, expandindo-se sobretudo pela Europa Central, mas também na Africa Lusófona e na America do Sul, com destaque para o Brasil.

A canção com o Zeca, ganhou o estatuto de um tempo de esperança, de sonho, de reflexão e de sinal numa expressão de modernidade que, por si só, engloba um tempo de mudança. Ary dos Santos escreveu sobre essa revolução, dizendo que foi realizada por novos homens, soldados e capitães, mas que ao seu lado estavam também muitos homens que estavam presos (Laginha & Sasseti, 2001).

Em 1964, viria a ter uma atuação que assinalaria definitivamente a sua carreira. Esta atuação na Sociedade Musical Fraternidade Operária Grandolense, inspira o Zeca na composição de “Grândola, Vila Morena”, uma canção que se tornaria um dos sinais da estratégia do Movimento das Forças Armadas para a materialização do 25 de Abril de 1974. Numa das entrevistas concedidas ao escritor Viriato Teles, no início da década de 80, o deslumbramento da revolução aguçou-lhe o espírito interventivo. Numa dessas passagens, desabafou:

Vivi o 25 de Abril numa espécie de deslumbramento. Foi para o Carmo, andei por aí...Estava de tal modo entusiasmado com o fenómeno político que nem me apercebi bem, ou não dei nenhuma importância a isso da “Grândola”. Só mais tarde, com o 28 de setembro, o 11 de março, etc., quando recomeçaram os ataques fascistas e a “Grândola” era cantada nos momentos de maior perigo ou entusiasmo, me apercebi bem de tudo o que ela significava e, naturalmente, tive uma certa satisfação. (Teles, 1999, p. 58).

Segundo Brandão (2020), a revolução acontecia e Zeca era um dos mais aclamados, precisamente pela luta que desencadeou e pelas causas pelas quais se foi batendo desde há algum tempo. Enquanto esta acontecia, o compositor criava novos e diferentes temas sobre este novo tempo. Enquanto lecionava, procurava estar sempre presente em comícios e em palestras salvaguardando as causas e as conquistas de abril. A sua produção discográfica ganha novo fôlego do que é exemplo a “Grândola Vila Morena” (1974) o seu hino de utopia e libertação, o “Coro dos Tribunais” (1974) que sente uma grande influência das harmonias e dos ritmos de Angola e Moçambique que vislumbrava a sua liberdade e a sua independência. Com apoio de vários compositores e cantores (Fausto, José Mário Branco, Vitorino, Rui Pato, Fanhais, entre outros) nos arranjos, surgiu vários álbuns como: “O Homem Voltou”, “O Que Faz Falta” e a “Presença das Formigas”. Posteriormente, lançaria também o “Enquanto Há Força” (1978), o “Fura” (1979) ou “A Morte Saiu à Rua”, para além de revisitar os seus fados coimbrãos em “Fados de Coimbra e Outras Canções” (1981). Segundo Venâncio (2021), o investigador, Octávio Fonseca, afirmou que Zeca Afonso, depois da Revolução dos Cravos, teve “a prova efetiva do efeito que as suas canções tinham, e isso encheu-o de felicidade”.

O acervo musical do Zeca é “visto” com orgulho e muito respeito pelos portugueses em geral. De todos os quadrantes da musicologia, incluindo, aqui, a crítica especializada, a imprensa, os compositores, e os intérpretes/cantores contemporâneos, são todos eles na sua grande maioria da opinião em

considerá-lo “o maior de sempre na música popular” em Portugal. As causas pelas quais se debateu desabrocharam com a Revolução dos Cravos. Viver em Liberdade. Esta palavra teve um significado muito amplo, para o Zeca, porque envolve a vida pessoal de cada indivíduo e de cada família, a vida das organizações em que as pessoas estudam, trabalham ou se divertem, assim como a vida comum dos cidadãos do país. Os motivos que o inspiraram centravam-se sobretudo na defesa por direitos, garantias e liberdades democráticas, designadamente: a liberdade de expressão, a liberdade política, o respeito pelos direitos humanos, a descolonização, entre outras causas, que fez com que a obra literária (poesia) e musical do Zeca, ganhasse, na opinião de vários biógrafos e investigadores, como por exemplo Octávio Fonseca, uma grande admiração para considerá-lo como uma “(...) personalidade universal da música popular”. (Venâncio & Fonseca, 2021, p.1).

#### 4. O MÚSICO COMO AGENTE EDUCATIVO/CULTURAL - AUTENTICIDADE COMO MARCA

A reportório musical de José Afonso integra um conjunto muito variado de canções, à semelhança de muitos cantores e compositores da música popular da época. O percurso traçado, pelo próprio, conta com múltiplas influências em géneros e temas de recriação folclóricos da música tradicional portuguesa, na inspiração das cantigas de amigo, do canto medieval e do canto alentejano; passando pelos ritmos africanos (de Angola e Moçambique) e pelo Fado de Coimbra, enquanto estudante universitário. Todo este somatório de sonoridades em conjugação com o lirismo da poesia, de inspiração própria e de outros escritores que tanto apreciava, como Camões e Fernando Pessoa, sendo o tema: “No Comboio Descendente” um exemplo da inspiração no poema do escritor, Fernando Pessoa. Portanto, tal como evidenciou Octávio Fonseca, o Zeca “(...) era um genial português”. (Venâncio & Fonseca, 2021, p.1).

Por conseguinte, este investigador considerava o autor de “Grândola, Vila Morena”, um criador de “uma arte superior”, pois tudo nele era bem processado, refletido e questionado. (Venâncio & Fonseca, 2021). A sua obra é encarada na relevância da genialidade. Num relatório da extinta Polícia Internacional de Defesa do Estado (PIDE), datado em 1968, dá conta que José Afonso era “um indivíduo de ideologia política avançada”, transmitindo essa mentalidade nos seus fados e canções.

O Zeca estava sempre à procura da melodia nova, e como podia fazer a diferença. O investigador, Octávio Fonseca, autor de “Uma Vontade de Música. As cantigas do Zeca”, refere que mesmo nas canções de efeito imediatamente político, o Zeca fá-lo de uma maneira absolutamente superior. (Venâncio & Fonseca, 2021). É reconhecido o impacto cultural que as suas músicas alcançaram no

público em geral. Os temas do Zeca, “obrigava” sempre a participação do público no circuito de “obra aberta”. Ou seja, permitia ampliar os sentidos e os significados sobre as grandes problemáticas da época. Os temas como a “Grândola Vila Morena”, a “Utopia”, o “Vejam bem”, ou a “Menina dos Olhos Tristes” por exemplo, “obrigava” a uma reflexão cada vez mais valorizada, não apenas como sistema comunicativo, mas sobretudo, incentivava o debate e a crítica sobre a realidade do país. Nas canções, o Zeca tinha sempre uma preocupação sistemática para responder musicalmente à mensagem dos poemas, através da riqueza do vocabulário e na busca permanente da originalidade melódica. Quem lidou com ele diz que, quando descobria novos acordes, dava a ouvir aos companheiros, sendo que se algum deles achasse que as sonoridades soava a uma outra canção qualquer existente, o Zeca abandonava-as imediatamente. Essa procura incessante pela originalidade e a autenticidade, leva-o a criticar já nos pós 25 de Abril, tal como escreveu Afonso e Abegão (2022), a “inutilidade de cantar o cor-de-rosa e o bonitinho”, muito usado nas composições radiofónicas e no *music-hall* português de exportação. Posto isto, chegou a criticar de que se deveria dar uma certa “dignidade a música e de lhe atribuímos, pela urgência dos temas tratados, um mínimo de valor educativo, (...)”. (Afonso, Simões e Mendes, 1992, p. 82).

Assim sendo, esta reação é a demonstração de que o Zeca esta atento a tudo o que se produzia na área da música em Portugal. De toda a sua vasta obra discográfica, procurou dar-lhe a tal “dignidade artística” para as novas gerações poderem disfrutar com responsabilidade e sentido crítico. O músico e compositor, Pedro Ayres Magalhães, numa entrevista, refere que o Zeca, foi “(...) um artista letrado, bem preparado, idealista, um criador aventureiro que se fez à estrada e se entregou à desproteção da vida musical”. Nas músicas que componha, “(...) pensava muito bem os textos das canções, os arranjos e dotou a música portuguesa com uma expressão própria e contemporânea”. Apesar de tudo isto, acrescenta ainda “a sua voz fantástica, vigorosa”, e que cantava um português extraordinário, que tinha muito impacto no resultado final das suas canções. (Magalhães, 2017, p.1).

Neste cenário, os seus discos foram confiscados e apreendidos pela censura durante a ditadura. A dimensão artística das suas canções “é do melhor que se fez na música popular universal” no século XX, pois muitos investigadores apontam José Afonso “como personagem da música popular universal a par de Bob Dylan, Léo Ferré e Leonard Cohen”. (Venâncio & Fonseca, 2021) e, não obstante a enorme projeção internacional dos cantores aqui referidos, considero, a par destes, outro grande nome da música popular do Brasil, nomeadamente Chico Buarque (personagem maior), que possui um percurso musical idêntico (salvaguardando, as especificidades musicais próprias), destacou-se também, pela

expressão da modernidade, mostrando em cada obra um caráter singular e intervindo num tempo que também passou ser dele.

##### 5. ZECA AFONSO (PORTUGAL) & CHICO BUARQUE (BRASIL)

Do outro lado do Atlântico, o Zeca, contacta com nomes importantes do movimento de renovação musical brasileira: Jackson do Pandeiro, Clementina de Jesus, Luís Gonzaga, o aqui destacado Chico Buarque, Gilberto Gil, Carmen Costa, membros do Tamba Trio e do Quinteto Violado e, desta forma, acaba por reconhecer numa entrevista que “foram coisas bastante importantes para mim”. (Viriato, 1999, p.54).

Este paralelo permanente entre a música e o silêncio, entre a obra e a censura, provoca no criador “inquietação” perante tudo aquilo que o envolve. Chico Buarque, compôs canções, como: o “Cálice”, de 1978, a “Construção” de 1971, ou as “Mulheres de Atenas” de 1976, entre outras que foram proibidas ao longo de todo o período de regime militar do Brasil. A canção, “Meu Caro Amigo”, datado em 1976, é paradigmático de uma carta em forma de música, alertando para a situação política vigente do país. No refrão, deixa um aviso: “Aqui na terra, tão jogando futebol / Tem muito samba, muito choro e rock'n'roll / Uns dias chove, noutros dias bate sol / Mas o que eu quero é lhe dizer que a coisa aqui tá preta”.

Neste paralelismo, o percurso artístico do Zeca, aproxima-se de Chico Buarque, na “denúncia” das arbitrariedades e injustiças, em que aborda as grandes causas “como se fosse o último” numa perspetiva humanista e de intervenção social. Portanto, ambos foram protagonistas do livre-pensamento, do inconformismo, de uma nova filosofia de vida que encontraram na música e na literatura o efeito “dissuasor” para que as mensagens chegassem ao seu principal destinatário: o povo. Apesar da multiplicidade de papéis: denunciadores de injustiças, galvanizadores de lutas pela liberdade e pela democracia, memória de sacrifícios, derrotas e vitórias, sempre mostraram-se focados na suas pátrias, assumem temas de inspiração na realidade vivenciada e nas múltiplas problemáticas políticas, sociais e culturais.

Toda esta intencionalidade, por mostrar a “novidade”, estava presente no espírito inconformista, no pensamento fluente e na capacidade criadora destes grandes nomes da música mundial.

## 6. A OBRA MUSICAL DE JOSÉ AFONSO NAS ESCOLAS EM PORTUGAL - QUE MENSAGENS FICARAM? QUE INFLUÊNCIAS NAS NOVAS GERAÇÕES?

A escola pública do Estado Novo, era profundamente ideológica na defesa dos valores tradicionais. A repetida trilogia da Educação Nacional de “Deus, Pátria e Família”, no sentido mais retrógrado, contagiava o povo com a Igreja a supervisionar tudo. A instrução em Portugal nos anos 40/50, visava que as raparigas e os rapazes apreendessem a ler, a escrever e a contar, ficando apenas com as bases primárias. Só uma pequena elite (classes sociais economicamente mais abastadas) tinha acesso a outros graus de ensino, como o universitário.

Assim sendo, os programas emanados do Ministério da Educação eram estanques e compartimentados, quer nos conteúdos e metodologias, quer nos processos e nas ações pedagógico-didáticas. Ou seja rejeitava, incondicionalmente, qualquer tentativa de flexibilização ou gestão autónoma do programa, ou mesmo a introdução de métodos diferenciados, expondo o professor ao controlo sistemático da hierarquia escolar e/ou aplicação sancionatória da ditadura.

Desta forma, com a reforma de Viga Simão (iniciada no período marcelista, pós Salazar) inicia-se um processo de alfabetização e padronização por níveis de escolaridade, que culmina no processo democrático do pós 25 de Abril, com alargamento da escolaridade obrigatória para 9 anos (Lei de Bases do Sistema Educativo, 1986). Esta mudança, tal como refere Santos (2000), permitia a igualdade de oportunidades de acesso livre, o que altera o panorama sociocultural do país, aproximando os valores registados dos países mais evoluídos da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico).

A escola, entretanto, democratizou-se, e a política educativa cria um modelo aberto que permite ao Ministério da Educação discutir com os professores (sindicatos) os currículos e os programas de ensino. A escola pública massificada e gratuita, dos finais dos anos 70 e início dos anos 80, foram implementando várias reformas com o objetivo de melhorar a qualidade do ensino em Portugal. A última revisão curricular de 2018, denominada: Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular (PAFC), possibilitou às escolas gerir autonomamente parte do seu currículo, o que permite aumentar a presença das artes (por exemplo) no contexto educativo, integrando e articulando vários projetos.

A Educação Artística constituiu uma base essencial para o desenvolvimento da aprendizagem do aluno. O estudo das artes musicais, como a Educação Musical ou História da Música, entre outras, assumem-se como uma área do conhecimento fundamental para o desenvolvimento global e

integrado dos alunos, em consonância com as diferentes áreas de competência do perfil do aluno à saída da escolaridade obrigatória, mais especificamente, nos processos: da reflexão, interpretação e experimentação/criação, de forma crítica e fundamentada, dos diferentes contextos musicais. (Decreto de Lei n.º 55/2018).

Ao contrário do ostracismo cultural e educativo que se vivia antes da revolução em Portugal. A escola democrática de hoje, precisa, também ela, de mudar e adaptar-se aos novos tempos. A forma como são construídos e trabalhados os currículos, resulta de uma “inadaptação da escola ao novo”. (Cerqueira, 2016). Na realidade, as práticas de mudança, quer nos conteúdos, quer nos processos de ensino, são objeto de muita resistência, o que prejudica diretamente a formação integral dos jovens que têm de apreender uma diversidade de conhecimentos e competências, que dificilmente podem adquirir noutros contextos.

Nos breves contactos efetuados junto de professores (muitos deles no ativo desde a década de 80 do séc. XX) que lecionam a disciplina de Educação Musical, estes consideram que existe no currículo no ensino básico, uma abordagem muito genérica sobre a Música Tradicional Portuguesa. O “que faz falta”, dizem: é “dar a conhecer”, aos alunos, as obras dos principais músicos e compositores da referência como o Zeca Afonso, o Carlos Paredes, ou o José Mário Branco... etc. Criticam mesmo que nas datas festivas, como o dia 25 de abril – Dia da Liberdade, as escolas esquecem as melodias e os temas do “genial português”. Esta omissão é, no entendimento destes professores: incompreensível. Porque, segundo dizem, representa um “esquecimento cultural” com consequências na formação integral das atuais e futuras gerações de alunos que ficaram privados de estudar (ouvir...) partes da obra de um criador de “uma arte superior” como considerou o músico e investigador, Octávio Fonseca. (Venâncio & Fonseca, 2021).

As canções do Zeca vão desde a tradição cultural portuguesa, onde germinava as raízes de ser português, o imaginário tangível de um povo que durante a ditadura decorou e entoou os versos e os sons da revolta, como os “Vampiros” ou “A Morte Saiu à Rua” ou mesmo a “Grândola, Vila Morena” que se transformaria no hino à liberdade. No pós revolução mais animado, pelo fervor da reivindicação por mais justiça social e de apelo às liberdades, a sua canção passa uma mensagem contra novas formas de opressão e alienação humana, como o imperialismo, o fascismo brasileiro, o novo colonialismo de África ou mesmo o individualismo europeu.

O poeta, cantor e compositor, José Afonso ou “Zeca”, morreu há 36 anos (de esclerose lateral amiotrófica) deixando mais de 70 produções musicais, sendo considerado um “génio” da música

popular portuguesa, que deixou “sementes” nas gerações seguintes de bandas musicais e cantores, que foram influenciados de forma decisiva, como os Trovante, Madredeus, Deolinda, Sérgio Godinho, Amélia Muje e até Dulce Pontes, o próprio sobrinho João Afonso. Assim sendo, tal como referenciou Carllixto (2017), é natural falar sobre aqueles que seguiram os passos da música de Zeca Afonso. Na verdade, não dá para ignorá-los ao analisar a música portuguesa dos últimos 25 anos, praticamente desde o falecimento dele.

O Zeca é considerado como “um dos maiores génios da música portuguesa do século XX”, isso é indiscutível. A sua obra cruza públicos diversos, cruza repertórios e temas, que não se fecham de maneira alguma dentro do âmbito das ditas canções de intervenção. Por isso, é que se diz muitas vezes, que estas novas gerações do “hip-hop” e do “rap” estimulam-se um bocadinho do legado da canção de intervenção. Não quer dizer que para o “hip-hop” ou para o “rap”, seja a única coisa que importa do trabalho do Zeca. Pois, tal como defende Carllixto (2017, p.1), “(...) essa também é a riqueza do Zeca Afonso, dar-se para tantos géneros musicais”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo do artigo procurou-se apresentar e abordar a interligação entre a Ética, e a Política, a Educação e a Arte, destacando o papel do professor e do músico Zeca Afonso, reconhecido pelo seu envolvimento político e social através da sua arte, durante o regime ditatorial em Portugal. A postura ética, que orientava as suas ações individuais e coletivas, está profundamente ligada à política, que, de algum modo, ajudava a “moldar” as bases estruturais da sociedade portuguesa. É consensual que processo educativo, desempenha um papel fundamental na formação de padrões e valores morais dos indivíduos e, por conseguinte, na evolução da coletividade. Neste sentido, evidencia-se a influência do homem na esfera socio educativa e cultural, visto que esse é um processo fundamental para a mudança e transformação do processo evolutivo.

Zeca Afonso, foi um exemplo paradigmático desse processo educativo/cultural evolutivo. Através das suas composições musicais, expressava as suas convicções políticas e a sua ética social, sobretudo em resistência as ações e normas de conduta impostas pelo regime ditatorial. O seu posicionamento ideológico e o seu ativismo por um país melhor, levaram-no ao afastamento do ensino e ao controlo por parte da censura da sua produção artística pelos meios de comunicação oficiais. Apesar das contrariedades, as suas músicas desempenharam um papel vital durante a Revolução, contribuindo na viragem decisiva da História de Portugal e abrindo caminho a mudanças profundas na vida dos

portugueses. O efeito das músicas de Zeca Afonso no processo revolucionário foi reconhecido. A compreensão das suas mensagens foi aceite pela maioria das pessoas, porém o seu acervo musical parece não ter sido plenamente absorvido por uma minoria até os dias hoje. Pois, permanece a incerteza sobre o verdadeiro impacto dessa influência, ainda que indireta, nas novas gerações.

O legado cultural do “Zeca” permanece sobre a forma de reflexão permanentemente, sobre as verdadeiras questões da ética na música e dos padrões morais na política. Problemáticas essas, que ainda estão presentes na sociedade contemporânea portuguesa, ou seja, ainda podemos considerar com alguma certeza que, “o que faz falta” é mudar a forma de pensar e agir da “malta”.

## REFERÊNCIAS

- Adorno, T. W. (1995). Educação—para quê. *Educação e emancipação*, 3, 139-154.
- Afonso, J. (1999). *Quadras Populares*. 7a. Lisboa: Ulmeiro.
- Afonso, J. e Abegão, J. (2022) *Obra poética*. Lisboa: Relógio d'Água Editores.
- Afonso, J. e Engelmayer, E. (2000). *Textos E Canções*. 3a. Lisboa: Relógio d'Água.
- Afonso, J., Simões, M. e Mendes, R. (1992). *Cantares*. 3a. Coimbra: Fora do Texto. Andrade, J. (2021). Chico Buarque entre Brasil e Portugal: Trânsitos, Apropriações e Diálogos musicais. XIV Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Geografia.
- Aristóteles. (1997). *Política*. (3ª ed.). Brasília: Universidade de Brasília
- Aristóteles. (2001). *Ética a Nicômaco*. (4ª ed.). Brasília: Universidade de Brasília
- Teles, V. (2009). *As Voltas de um andarilho: Fragmentos da Vida e Obra de José Afonso (2009)*. Lisboa: Assírio & Alvim.
- Biografia - José Afonso. Associação José Afonso (AJA). Consultado a 5 de outubro de 2023. <https://aja.pt/biografia/>.
- Brandão, L. (2020). O legado musical e intervencionista de Zeca Afonso. *Comunidade, Cultura e Arte*. Consultado a 30 de outubro de 2023. <https://comunidadeculturaearte.com/o-legado-musical-e-intervencionista-de-zeca-afonso/>
- Carllixto, J. C. (2017). 'Zeca Afonso, um artista que deixou "sementes" para as gerações seguintes', *Correio da Manhã - Cultura*. Confina media.
- Cerqueira, P. (2016) *A Escola em Constante Mudança*. *Correio do Minho*. Consultado a 30 de outubro de 2023. <https://correiodominho.pt/cronicas/a-escola-em-constante-mudanca/7416>
- Chalita, I. B. G. (2017). Aristóteles e o Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). pp. 7-11.
- Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho. *Diário da República*, 1.ª série — N.º 129. de Freitas Branco, P. (2019). *Sobreviventes*. Editorial Presença. Erthal, A. D. (2016). Zeca Afonso, poesia e entoação: Revolução ética e estética na música popular portuguesa. *ContraPonto*, 6 (9), 72-85.
- Gomes, A. and Castanheira, J. (2006). *Os dias loucos do PREC*. Expresso/Público.
- Kant, E. (1988). *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*. Lisboa: edições 70.
- Laginha, M. and Sasseti, B. (2001). *Grândolas, A revolução que começou com a música*. Guilda da Música e CNM.
- Lopes-Graça, F. e Weffort, A.B. (2006). *A canção popular portuguesa em Fernando Lopes-Graça*. Lisboa: Caminho.

Magalhães, P. (2017). 'O criador aventureiro', Expresso. Cultura. Medeiros, A. M. (2019). Democracia deliberativa. Consciência Política.

Santos, A. A. (2000). Os Pontos e Vírgulas da Educação Inclusiva, A escola, antes e depois do 25 de abril de 1974. Consultado a 10 de outubro de 2023. <http://gic.age-mgpoente.pt/index.php/homepage/os-pontos-e-as-virgulas/262-a-escola-antes-e-depois-do-25-de-abril-de-1974>.

Silva, F. R. (2016). O 25 de abril e o Ensino e a Educação em Portugal. Antena Livre. Consultado a 5 de outubro de 2023. <https://www.antenalivre.pt/noticias/o-25-de-Abril-e-o-ensino-e-a-educacao-em-portugal>.

Venâncio, G. e Fonseca, O. (2021) 'Investigador aponta José Afonso como figura universal da música popular, a par de Bob Dylan', Observador. Lusa.

# CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: CONTEXTUALIZANDO E COMPREENDENDO AS NECESSIDADES SOCIAIS

VOLUME XV

 [conhecimentolivre.org/home](http://conhecimentolivre.org/home)

 [contato@conhecimentolivre.org](mailto:contato@conhecimentolivre.org)

 [editoraconhecimentolivre](https://www.instagram.com/editoraconhecimentolivre)

