

ISSN 2238 - 8486

PERSPECTIVA

EDUCAÇÃO, GESTÃO & TECNOLOGIA

The logo for Fatec Itapetininga, featuring a stylized 'F' symbol to the left of the text 'Fatec Itapetininga'.

Fatec
Itapetininga

Prof. Antonio Belizandro
Barbosa Rezende

Expediente

Editores responsáveis

Eva Fagundes Weber
Gilcéia Goularte de Oliveira Garcia
Isolina Maria Leite de Almeida
Jefferson Biajone
Silvia Panetta Nascimento

Corpo Editorial

Ademar Soares Castelo Branco – Fatec Itapetininga
Andréa Pavan Perin – Fatec Itapetininga
Andréia Rodrigues Casare – Fatec Itapetininga
Andressa Silvério Terra França – Fatec Itapetininga
Antonio Roberto Giriboni Monteiro – Universidade Estadual de Maringá
Bruno Miguel Nogueira de Souza – Universidade Estadual do Norte do Paraná
Cesário de Moraes Leonel Ferreira – Fatec Itapetininga
Claudia Cirineo Ferreira Monteiro – Universidade Estadual de Maringá
Danilo Ruy Gomes – Fatec Itapetininga
Flavia Cristina Cavalini – Fatec Itapetininga
Helder Boccaletti – Fatec Itapetininga
José Alfredo Villagómez-Cortés – Universidad Veracruzana, Mexico
José Antonio Soares – Fatec Itapetininga
Larissa Trierveiler Pereira – Fatec Itapetininga
Linda Catarina Gualda – Fatec Itapetininga
Luciana do Santos Almeida – Fatec Itapetininga
Luciana Gonçalves Platero – Fatec Itu
Ludwig Einstein Agurto Plata – Fatec Itapetininga
Marcelo do Santos Moreira – Fatec Itapetininga
Marcelo dos Santos Silvério – Fatec Itapetininga
Marco Antonio Basseto – Unesp Botucatu
Marcus Vinicius Branco de Souza – Fatec Itapetininga
Paula Rodrigues Granato – Fatec Itapetininga
Paulo Cesar Doimo Mendes – Fatec Itapetininga
Roberto Clarete Simonetti – Fatec Itapetininga
Rosângela Gonsalves de Araujo – Fatec Itapetininga
Soraya Regina Sacco Surian – Instituto Federal Catarinense

Revisão da Edição em Língua Inglesa

Gilcéia Goularte de Oliveira Garcia

Diagramação, Portal, Edição Digital e QR Code

Jefferson Biajone
Lucas Mendes da Silva Del Duque
Rafael de Oliveira Nunes
Silvia Panetta Nascimento

Multidisciplinar



ISSN 2238-8486

Portal da Revista



PERSPECTIVA

Editorial

É com alegria que apresentamos o terceiro número da Revista Perspectiva em Educação, Gestão & Tecnologia. Neste número é possível perceber que a revista, que surgiu como um meio de divulgação científica da FATEC de Itapetininga vem ampliando o seu escopo, servindo também à publicação de textos científicos para professores e pesquisadores vinculados a outras instituições de ensino, o que para nós é motivo de orgulho.

Por outro lado, temos consciência que novos desafios nos são impostos a medida que atingimos maior número de leitores, com a participação de um número também crescente de autores e diversificação dos temas desenvolvidos.

Em consonância com a missão da revista de “Divulgar investigações científicas que contribuam para o desenvolvimento da educação tecnológica e projetos de relevância para as áreas de Educação, Gestão e Tecnologia”, outra característica desse número se refere à valorização da interdisciplinaridade nos quatro textos publicados.

O primeiro artigo trata de um assunto da área da Educação, apresentando resultados de uma pesquisa conduzida no município de Bariri-SP, que aborda a inclusão das pessoas com deficiências na rede municipal de ensino. Por sua vez, tanto o segundo quanto o terceiro artigo da revista trazem resultados de revisões bibliográficas sobre assuntos de relevância para a Gestão Empresarial, um abordando o tema assédio moral no trabalho, enquanto o outro busca sistematizar de forma didática as características do sistema logístico empresarial.

Os editores da revista fazem votos de que os artigos aqui publicados não se restrinjam a um registro da produção científica dos autores, mas que contribuam para o desenvolvimento de novos conhecimentos ou para sua aplicação nos diversos segmentos da sociedade.

Boa leitura!

Prof. Dr. Ricardo Serra Borsatto

Fatec Itapetininga

Editorial

We are happy to present the third edition of Perspective Magazine in Education, Management & Technology. In this edition, you can see that the magazine, which has emerged as a mean of scientific dissemination of FATEC Itapetininga, has broadened its scope, also, serving for the publication of scientific texts by teachers and researchers linked with other educational institutions, which for us is a reason of pride.

On the other hand, we are aware that new challenges are imposed on us, as we achieve a greater number of readers, with the participation of an increasing number of authors and several themes which are developed.

In line with the mission of the magazine that is to "Disseminate scientific investigations that contribute to the development of education and technological projects of relevance to the areas of Education, Management and Technology", another feature of this edition refers to the appreciation of interdisciplinarity on the four published texts.

The first paper deals with a subject about Education, presenting results of a survey conducted in the city of Bariri-SP, which addresses the inclusion of people with disabilities in municipal schools. In turn, both the second and the third papers bring results of literature reviews on topics of relevance to Company Management, one addressing the issue of bullying at work, while the other attempts to systematize didactically the characteristics of enterprise logistics system.

The magazine's editors do hope that the papers published here are not restricted to a record of scientific production of writers, but that they contribute to the development of new knowledge or its application in several segments of society.

Have a nice reading!

Prof. Dr. Ricardo Serra Borsatto

Fatec Itapetininga

O CENÁRIO INCLUSIVO NA PERCEPÇÃO DOS COORDENADORES PEDAGÓGICOS: ASPECTOS EDUCACIONAIS NA REDE DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE BARIRI – SP.

Prof. M.Sc Erasmo Aparecido Piccolo

Fatec Jaú/ Fatec São Paulo

erasmoapiccolo@bol.com.br

Prof. Esp. Lucilene Bolini Piccolo

Fatec Jaú/ FACINTER

lucilenepiccolo@yahoo.com.br

RESUMO: Este artigo objetivou a investigação das deficiências inclusivas que se destacam e as adequações realizadas na rede municipal de ensino da cidade de Bariri-SP. Para tal constructo, esta pesquisa tomou perfil: exploratório, descritivo e, assumiu a forma de estudo de caso, primeiramente foram investigadas todas as escolas da rede para identificar o número de inclusos em cada unidade. Em seguida, foram organizados os dados e, identificado que cinco deficiências compunham 81% dos inclusos estudavam em quatro escolas da rede. Ao final foram investigados os coordenadores pedagógicos destas unidades por meio de um roteiro de pesquisa com dez questões semifechada: Sim ou não com a possibilidade de esclarecimentos das respostas fornecidas. A investigação constatou que em média, seis das dez questões foram respondidas afirmativamente pelos entrevistados, assim pode-se afirmar que na percepção dos coordenadores o município possui nota seis. Os pontos considerados fortes são: profissionais com pós-graduação em educação especial; existência de aulas de apoio aos deficientes, reuniões e acompanhamentos com os familiares dos deficientes. Observa-se que somente metade dos pesquisados consideram suas escolas preparadas para receberem os deficientes. Como ponto fraco, observou-se a falta de palestras de conscientização aos professores e familiares e a falta de aulas de língua de sinais aos deficientes e suas turmas.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão. Educação Especial. Deficiências e Desenvolvimento.

1 INTRODUÇÃO

Sociedades antigas, como Atenas, Esparta e Roma antiga praticavam a eliminação das pessoas deficientes do convívio social. Para estas civilizações as pessoas que não apresentassem desde pequenas as condições físicas e mentais para exercerem funções relevantes para o estado deveriam ser eliminadas para não gerarem custos e sacrifícios financeiros para a sociedade. Com o avanço social as pessoas deficientes deixaram de ser sacrificadas e passaram a ser colocadas em locais especiais como, por exemplo: asilos e hospitais especializados.

Silva (2010) retrata que as ideias e influências da educação para pessoas com deficiência deram-se no início do século XVIII e XIX nos quais surgiram as escolas especializadas na educação que separavam os deficientes para poder educá-los. O modelo elaborado consistiu em dinâmica semelhantes as das civilizações antigas, pois excluía as pessoas deficientes que precisavam de cuidados especiais. As primeiras teorias sobre inclusão com a finalidade de melhorar a socialização dos portadores de deficiências ocorreram somente na década de 1970. (GUEBERT, 2010).

Um marco importante na garantia dos direitos dos deficientes no Brasil deu-se pelo inciso XIV do artigo 24 da CF/88 que atribuiu como competência à União, aos Estados e ao Distrito Federal a proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência. O inciso III do artigo 208 da CF/88 garantiu atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino. Nesse momento a dinâmica de escolas especializadas na educação especial passou ser considerada inadequada, pois a legislação maior passou a indicar como preferencial o ensino público regular aos portadores de deficiências.

Nesse novo cenário a escola pública passa a ter papel relevante para a educação inclusiva e necessita de construção coletiva por meio de projetos pedagógicos e práticas que encaminhem ao processo inclusivo. Lins (2009) descreve que é necessária a participação de todos os atores do cenário educacional: gestores, professores, coordenadores pedagógicos, funcionários, familiares e membros da comunidade em que cada educando habita.

A cidade de Bariri-SP em consonância com as cidades da região está direcionando o ensino para esta nova realidade aos deficientes. Em conformidade com Coleta (2011) a cidade evoluiu no processo inclusivo embora ainda faltem mudanças e progressos para o processo. O ensino municipal contava com aproximadamente 60 crianças e adolescentes portadoras de necessidades especiais distribuídos nas escolas da rede.

Nesse contexto chega-se ao problema de pesquisa deste artigo: Quais as deficiências e as formas de aprendizagens no processo inclusivo do município de Bariri-SP? Por conseguinte, o objetivo geral da pesquisa é analisar as deficiências inclusivas que se destacam nas escolas municipais da cidade de Bariri-SP. Este objetivo será alçado por meio dos objetivos específicos abaixo descritos: a) Identificar as deficiências predominantes na rede municipal de Bariri-SP; b) Identificar a concentração dos inclusos nas escolas municipais; c) Levantar as adequações realizadas pelas escolas municipais inclusivas; d) Levantar as recomendações da literatura para as deficiências predominantes; e) Triangular as adequações realizadas e as recomendações encontradas na literatura.

2 METODOLOGIA

Os objetivos foram alcançados por meio de pesquisa descritiva que assumiu a forma de Estudo de caso conforme Cervo, Bervian e Silva (2007) estuda-se um grupo ou comunidade. Assim, a pesquisa deu-se na rede municipal de ensino da cidade de Bariri-SP. A técnica é exploratória, na qual primeiramente foram levantadas as deficiências por meio de pesquisa de campo com visitas nas escolas e inspeção documental dos laudos médicos que evidenciaram o número de inclusos de cada unidade.

Com o levantamento das deficiências em mão foram elaboradas tabelas de tratamento dos números de deficiências encontradas em cada unidade de ensino. A organização foi realizada em ordem decrescente, permitindo identificar as deficiências com maior número de inclusos e, em seguida, realizou-se a mesma dinâmica de ordem decrescente das deficiências

por unidade escolar. Este procedimento permitiu identificar as deficiências mais significativas, bem como as escolas com maior número de inclusos.

Nessa etapa, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para levantar as orientações da literatura para as deficiências com maior frequência, bem como, as a identificação das escolas que concentram o maior número de inclusões. Em seguida foi elaborado um questionário, apresentado no quadro 1 para evidenciar a estrutura destas escolas e as formas da realização da inclusão, inclusive observando cada deficiência diagnosticada. Por fim, realizou-se a triangulação entre as indicações da literatura e os procedimentos encontrados nestas escolas. A metodologia permitiu identificar as melhorias necessárias para o processo inclusivo no município.

Quadro 1 - questionário aplicado aos coordenadores

		Sim	Não
1.	Há professores pós-graduados em inclusão e/ou educação especial na escola?	()	()
2.	Há palestras de conscientização dos professores e familiares para quebrar a resistência à inclusão?	()	()
3.	Há aulas de apoio aos alunos com deficiência intelectual?	()	()
4.	O interior de sua escola está preparado para receber os deficientes?	()	()
5.	As apostilas estão disponibilizadas em braile aos deficientes visuais?	()	()
6.	Há aulas de língua de sinais aos deficientes auditivos e sua turma?	()	()
7.	Há sala de recursos especiais em sua escola?	()	()
8.	Há reuniões e acompanhamentos com a família dos deficientes?	()	()
9.	Há integração de profissionais da área da saúde participando? (1.médicos, 2.psicopedagogos, 3.fisioterapeutas, 4.fonoaudiólogos, etc.)	()	()
10.	Já houve campanhas para aquisição de materiais e recursos específicos para deficientes? (aparelho auditivo, máquina em braile, cadeiras de rodas, ônibus especiais).	()	()

Quadro 1 – Questionário aplicado aos coordenadores. Fonte: Elaborado pelo Autor.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 Deficiências, cuidar e educar

A educação dos deficientes está em um contexto de dificuldades e paradigmas que necessitam ser quebrados, pois existem diversas barreiras no tratamento destes seres que precisam de cuidados especializados. O deficiente possui problemas com escassez de recursos de materiais escolares especiais, imóveis adequados para sua deficiência, ônibus especiais, e principalmente educadores com a formação necessária para educar estes inclusos. A principal dificuldade é a adequação necessária para cada uma das deficiências, pois a deficiência visual necessita de recursos diferentes da deficiência auditiva.

Melo e Ferreira (2009), descrevem que é preciso mudança de paradigma e de consciência na formação profissional das diversas áreas, particularmente nas da educação e saúde. Para a efetiva inclusão social dos alunos com deficiência é necessária mudança da concepção sobre a pessoa com deficiência. Por muitas vezes, o contato com os profissionais se dá de uma maneira muito superficial, o que compromete a comunicação pela própria

resistência desses profissionais. O estudo apreciou as deficiências mais significativas para o município: deficiência intelectual, deficiência baixa visão, deficiência física, deficiência múltipla e deficiência auditiva.

As principais causas que podem ocasionar a deficiência intelectual são: condições genéticas, problemas durante a gravidez, problemas ao nascerem, problemas de saúde. Vieira (2005) descreve que esta deficiência surge normalmente antes dos 18 anos e que 48% das ocorrências são resultantes de hereditariedade. As indicações para o diagnóstico são: teste do pezinho, orientações técnicas de médicos e especialistas, cuidados pré-natais e hábitos saudáveis.

Lins (2009) descreve que o déficit intelectual não é o único fator responsável pelo fracasso escolar, em geral, os professores não são preparados para lidar com as diferenças ou para fazer um diagnóstico preciso para o qual a criança responderia melhor. Nesse sentido, o processo de formação dos docentes é um fator relevante no sucesso da educação dos deficientes intelectuais. Almeida (2007) descreve que os alunos necessitam de apoio para o desenvolvimento de competências adaptativas e necessárias para viver, trabalhar e divertirem-se. As atividades são: comunicar, vestir, tomar banho, por a mesa, limpar o pó, cozinhar, regras, posturas sociais, brincar, e, a leitura, a escrita e a matemática.

A deficiência visual é a redução ou perda total da capacidade de ver com o melhor olho e após a melhor correção ótica, ela pode ser dividida em duas formas: a cegueira que é a perda total da capacidade de enxergar, a visão reduzida na qual há resíduo visual que permite ao educando ler impressos à tinta, desde que se empreguem recursos didáticos e equipamentos especiais. (ZILLOTTO, 2007). Ampudia (2011) descreve que não são deficientes visuais pessoas com doenças como miopia, astigmatismo ou hipermetropia, que podem ser corrigidas com o uso de lentes ou em cirurgias.

Ziliotto (2007) descreve que as principais causas da deficiência visual estão relacionadas a doenças infecciosas, tais como: toxoplasmose e rubéola materna, glaucoma, traumas mecânicos ou doenças. Ampudia (2011) destaca que o ambiente escolar deve ser adaptado, com sinalizações em braile, escadas com contrastes de cor nos degraus, corredores desobstruídos e piso tátil, inclusive o entorno da escola deve ser acessível, com a instalação de sinais sonoros nos semáforos e nas áreas de saída de veículos próximas da escola.

A deficiência física constitui-se pela limitação que afeta a mobilidade e a coordenação motora geral do indivíduo, assim, apresenta algum tipo de paralisia, limitação do aparelho locomotor, amputação, má-formação congênita ou qualquer tipo de deficiência que interfira em sua locomoção, coordenação e fala. (ZILLOTTO, 2007). Israel e Bertoldi (2010) descrevem os processos mais comuns da deficiência física em: paralisia cerebral, acidente vascular cerebral, hidrocefalia, lesão medular espinhal, espinha bífida, artrogripose, atrofia muscular espinhal, distrofias musculares, osteogênese imperfeita e amputação.

Reginato (2005) descreve que existem inúmeras barreiras físicas e sociais que impedem o efetivo processo de integração social dos deficientes, fazendo-se necessárias adequações físicas, recursos, transportes, professores especialistas e, ainda, esforços de conscientização.

Em questionário aplicado sobre quem tem mais resistência ao aluno portador de deficiência física, 50% dos entrevistados acreditam que seja o professor e 27,5% acham que são os pais. (REGINATO, 2005). Dessa forma, para uma efetiva inclusão social, é necessário que haja investimentos em estruturas materiais e físicas, mas principalmente que haja investimentos para mudar a cultura e quebrar a resistência e os preconceitos para com os deficientes.

A deficiência auditiva, também conhecida por surdez é uma patologia, um déficit biológico, ou seja, é a perda parcial ou total da audição, causada por má-formação (causa genética), lesão na orelha ou nas estruturas que compõem o aparelho auditivo. (AMPUDIA, 2012, p. 1). Ziliotto (2007) destaca que os sinais mais comuns de alerta estão relacionados quando a pessoa não atende a voz materna, não movimenta a cabeça em direção à fonte sonora, não acorda com sons intensos, apresenta desinteresse por ruídos provocados no ambiente, não imita o som que ouviu e não dança ao som de músicas. Já as crianças com surdez severa ou profunda necessitam de um trabalho mais intenso com profissionais especializados, priorizando o acesso à língua de sinais. Nesse sentido, Slomski (2010) observa que pelo fato da criança surda ser privada da audição, necessita, portanto, construir uma modalidade de língua diferente dos ouvintes.

Dessa forma, recomenda-se que o ambiente escolar esteja preparado para diagnosticar a existência de deficientes auditivos, em especial nas séries iniciais e, ainda, possuir um acompanhamento e desenvolvimento dos alunos na língua dos sinais afim de que possa haver a inclusão destes alunos. Nesse sentido, as políticas públicas de apoio aos deficientes auditivos podem contribuir no seu desenvolvimento, como por exemplo: a implantação de cursos de libras para os alunos, inclusive para a turma que participa da inclusão, como também, campanhas de fornecimento de aparelhos auditivos para aqueles que possuem surdez moderada.

A deficiência múltipla pode ser entendida como aquela indicada a indivíduos que possuem duas ou mais deficiências, assim a combinação das deficiências já mencionadas pode ser entendida como deficiência múltipla.

Silva (2011) descreve que na deficiência múltipla é muito comum a ocorrência de uma deficiência que ocasiona outras deficiências e, assim, merecem destaques os níveis e graus de deficiências associadas. Deste modo, a gravidade de cada deficiência poderá indicar a forma de cuidados necessários para cada uma das deficiências diagnosticadas.

3.2 Análises dos resultados

A análise dos resultados foi realizada em dois momentos distintos: o primeiro por meio da organização do número de deficiências, por deficiências e por escolas e o segundo por meio da análise dos questionários aplicados aos responsáveis pelo processo inclusivo nas escolas com maiores incidências de inclusos do município de Bariri-SP. Por fim, foi realizada a triangulação entre o que foi indicado na literatura e o que está sendo realizado no processo inclusivo destas escolas.

O estudo permitiu identificar as deficiências inclusas nas escolas do município de Bariri-SP, inclusive foi possível classificá-las por ordem e evidenciar a deficiência intelectual como a mais representativa. As dez deficiências encontradas no município em ordem decrescente foram: 1 – Intelectual, 2 – Baixa Visão, 3 – Física, 4 – Múltipla, 5 – Surdez, 6 – Auditiva, 7 – Síndrome de Down, 8 – Autista, 9 – Hidrocefalia, 9 – Visual.

A partir da codificação elaborada na tabela 1 foi possível mapear as deficiências por ordem decrescente, que permitiu evidenciar a escola Euclides como a escola com o maior número de alunos inclusos. A deficiência que possui maior representatividade no município é a intelectual com 36 alunos inclusos.

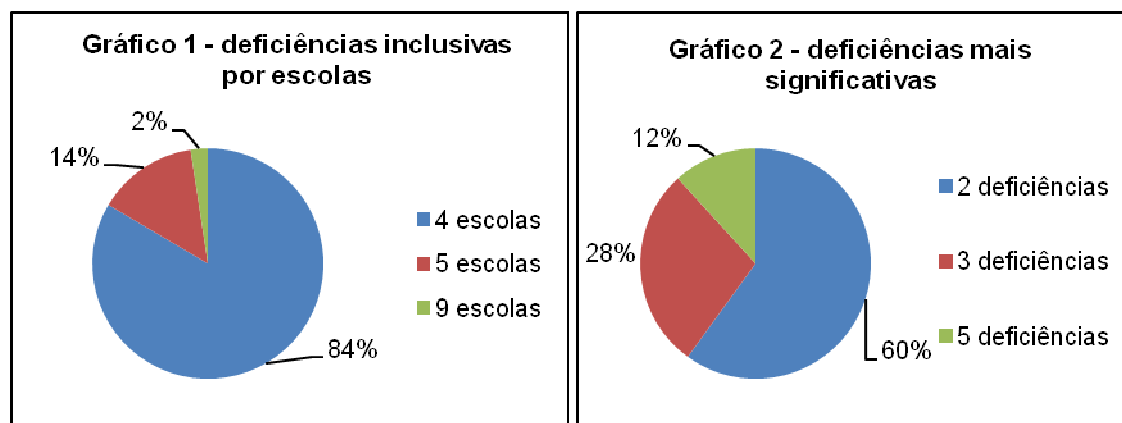
Tabela 1 - Mapeamento das deficiências do município.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
E M PROF. EUCLYDES MOREIRA DA SILVA	8	5	5	4	2	-	-	-	-	-	24
E M PROF ^a . JOSEANE BLANCO	14	3	2	1	1	-	-	-	-	-	21
E M PROF ^a . ROSA BENATTI	8	5	-	2	3	2	-	-	-	-	20
E M PROF. EURICO AÇCOLINI	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	6
E M PREF. MODESTO MASSON	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
E M PROF ^a . JULIETA RAGO FOLONI	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	3
EMEI 5 - PROF ^a . DJANIRA MONTEIRO MOÇO	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2
EMEI 6 – PROF ^a . MIRNA AP. MARINO FISCHER	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
EMEI 1 – PROF ^a . LAURA A. K. BELLUZZO	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2
CRECHE M. CARMEM SOLA AQUILANTE	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
EMEI 3 - PROF ^a . YOLANDA M. FORTUNATO	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
EMEI 4 – PROF ^a . YONE BELLUZZO FOLONI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EMEI 2 - PROF ^a . DIOLANDA CHUFFI NEIF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CRECHE M. MARINA BUDIN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CRECHE M. RACHEL DE QUEIROZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CHECHE M. DONA MARIQUINHA MASSON	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	36	15	11	7	6	3	2	2	2	1	85

O processo inclusivo no município está centralizado em algumas escolas; a observação da tabela 1 permite identificar que as quatro primeiras escolas: E M Prof. Euclides Moreira da Silva, E M Prof.^a Joseane Bianco, E M Prof.^a Rosa Benatti e a E M Prof. Eurico Açcolini, possuem 84 % dos inclusos do município.

A análise das deficiências encontradas demonstrou que a deficiência intelectual é a mais significativa no município seguido da baixa visão, estas deficiências juntas ocupam 60% do total das deficiências encontradas na rede municipal. Na tabela 1, na área em azul, foram selecionadas quatro escolas e cinco tipos de deficiências que somadas, resultam em 69 inclusos e representam 81,1% do total de 85 inclusos da rede municipal.

Os gráficos 1 e 2 apresentam a representatividade das deficiências nas escolas municipais.



Em conformidade com a análise dos resultados recomenda-se um maior acompanhamento e estudos nas quatro primeiras escolas: E M Prof. Euclides Moreira da Silva, E M Prof.^a Joseane Bianco, E M Prof.^a Rosa Benatti e a E M Prof. Eurico Acçolini. Recomenda-se também a busca do aperfeiçoamento nas cinco deficiências mais representativas para o município de Bariri-SP: intelectual, baixa visão, física, múltipla e surdez.

4 CONCLUSÕES

A análise foi realizada por meio de questionário no qual pode-se obter a percepção dos coordenadores por meio de 10 questões que foram aplicadas em quatro escolas que abrangem 81% dos inclusos do ensino municipal da cidade de Bariri-SP.

Constatou-se que as escolas pesquisadas possuem profissionais pós-graduados em educação especial e dessa forma, divergiram de Lins (2009, p. 91), pois a pesquisa apreciou a existência de educadores capazes de atuar e disponibilizar um ambiente propício para a inclusão. Nesse sentido, os entrevistados responderam que são realizadas aulas de apoio aos alunos com deficiência intelectual, e de acordo com Almeida (2007) direciona-se ao desenvolvimento de competências para viver, trabalhar e divertirem-se. Os coordenadores afirmaram que há reuniões e acompanhamentos com os familiares dos deficientes.

Observou-se que 75% dos entrevistados afirmam que há a integração de profissionais no atendimento dos deficientes de suas escolas, na qual os psicopedagogos realizam acompanhamentos, triagens e encaminhamentos para outros profissionais. Os fatores negativos foram que em 75% das escolas não há sala de recursos especiais, e, não são realizadas palestras de conscientização aos professores e familiares para quebrar resistência. Observa-se que as escolas não realizam aulas de língua de sinais aos deficientes auditivos e sua turma. Em uma escala de zero a dez observou-se que em média, seis das dez questões foram respondidas afirmativamente pelos entrevistados. Assim, pode-se dizer que na percepção dos coordenadores do município de Bariri o processo inclusivo possui nota seis.

Uma constatação relevante da pesquisa foi que somente metade dos entrevistados considera as suas escolas preparadas para receberem os deficientes e afirmaram que suas escolas não possuem rampas, mesas, apostilas e salas de aula, adaptadas aos deficientes. A apostila em braile é disponibilizada em 50% das escolas, porém os outros coordenadores afirmaram que não são disponibilizadas por não haver a necessidade deste tipo de recurso em sua unidade de ensino. Como sugestão de pesquisa, poderá ser replicada em outros municípios para identificar o andamento do processo de inclusões em outras unidades.

5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, M. S. R. **O que é deficiência intelectual ou atraso cognitivo?** IIB – Instituto Inclusão Brasil. Disponível em: <<http://inclusaobrasil.blogspot.com.br/2007/10/o-que-deficiencia-intelectual-ou-atraso.html>>. Acesso em: 16 Nov. 2012.
- AMPUDIA, R. **O que é deficiência auditiva?** Nova Escola. São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://revistaescola.abril.com.br/politicas-publicas/deficiencia-auditiva-inclusao-636393.shtml>>. Acesso em: 16 nov. 2012.

- _____. **O que é deficiência visual?** Nova Escola. São Paulo: 2011. Disponível: <<http://revistaescola.abril.com.br/politicas-publicas/deficiencia-visual-inclusao-636416.shtml>>. Acesso em: 16 nov. 2012.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Dispõe sobre a formação do Estado Democrático de Direito do Brasil. Presidência da República – Casa Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct>. Acesso em: 15 nov. 2012.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- COLETA, R. **Inclusão: Bariri evolui, mas ainda faltam mudanças**. 2011. Disponível em: <<http://www.jornalcandeia.com.br/destaques/482-inclusao-bariri-evolui-mas-ainda-faltam-mudancas.html>>. Acesso em: 14 nov. 2012.
- GUEBERT, M. C. C. **Inclusão: uma realidade em discussão**. 3. Ed. Curitiba: Ibpex, 2010.
- ISRAEL, V. L.; BERTOLDI, A. L. S. **Deficiência físico-motora: interface entre educação especial e repertório funcional**. Curitiba: Ibpex, 2010.
- LINS, A. M. F. **Políticas públicas para a inclusão de crianças com Síndrome de Down no ensino regular: um estudo sobre o projeto SUPER (AÇÃO)**. 2009. 126 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador – UCSAL, Salvador, 2009.
- MELO, F. R. L. V.; FERREIRA, C. C. A. **O cuidar do aluno com deficiência física na educação infantil sob a ótica das professoras**. RBEE – Rev. Brás. Educ. esp., v. 15, n. 1, Marília: jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382009000100009&script=sci_arttext>. Acesso em: 16 nov. 2012.
- REGINATO, L. G. **Inclusão escolar do deficiente físico: a visão dos profissionais de escolas municipais e de fisioterapeutas atuantes na área de neuropediatria do município de Cascavel**. 2005. 81 f. Monografia (Graduação em Fisioterapia) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, Cascavel, 2005.
- SILVA, A. M. **Educação especial e inclusão social: história e fundamentos**. Curitiba: Ibpex, 2010.
- SILVA, Y. C. R. **Deficiência múltipla: conceito e caracterização**. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 7., 2011, Maringá. **Anais eletrônicos**. Maringá: CESUMAR, 2011. Disponível em: <http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/yara_cristina_romano_silva3.pdf>. Acesso em: 16 Nov. 2012.
- SLOMSKI, V. G. **Educação bilíngue para surdos: concepções e implicações práticas**. Curitiba: Juruá, 2010.
- VIEIRA, N. L. **Deficiência Intelectual: o que é?** NEAS – Núcleo de Educação e Ação Social. São Paulo: [2005]. Disponível em <http://www.caminhando.org.br/informe_completa.php?codigo_news=8>. Acesso em: 16 Nov. 2012.
- ZILLOTTO, G. S. **Fundamentos psicológicos e biológicos das necessidades especiais**. 2. Ed. Curitiba: Ibpex, 2007.

THE INCLUSIVE SCENE IN THE PERCEPTION OF PEDAGOGICAL COORDINATORS: ASPECTS IN SCHOOL NETWORK EDUCATION IN THE CITY OF BARIRI - SP

Prof. M.Sc Erasmo Aparecido Piccolo
Fatec Jaú/ Fatec São Paulo
erasmoapiccolo@bol.com.br

Prof. Esp. Lucilene Bolini Piccolo
Fatec Jaú/ FACINTER
lucilenepiccolo@yahoo.com.br

Translation:
Larissa Salviato da Silva
Prof. Esp. Gilcéia Goularte de Oliveira Garcia
Fatec Itapetininga

ABSTRACT: This article aimed to investigate the inclusive deficiencies that stand out and the adjustments made in the municipal schools of the city of Bariri-SP. For this construction, this research took an exploratory and descriptive profile, and the form of a study case, all the school network were first investigated to identify the number of included habdicapped called just included with each unit. Then, the data were organized and five deficiencies were identified comprising 81% of included that studied in four schools in the network. At the end, we investigated the coordinators of these units through a structured survey with ten semi-closed questions: Yes or no with the possibility of clarification of the answers provided. The research found that on average, six of the ten questions were answered positively by respondents, so it can be stated that in the perception of the coordinators, the city has scored six out of ten. The strong points considered are: professionals with post-graduation degrees in special education; existence of classes in support of disabled, meetings and follow-ups with family members of the disabled. It is observed that only half of those surveyed consider their schools prepared to receive the handicapped. As a weak point, it was observed the lack of awareness lectures to teachers and family and lack of sign language classes for the disabled and their classes.

KEYWORDS: Inclusion. Special Education. Disabilities and Development.

1 INTRODUCTION

Ancient societies, such as Athens, Sparta and ancient Rome practiced the elimination of disabled people from society. For these civilizations, people, who since small, didn't present physical and mental condition to perform relevant functions to the state should be eliminated in order to not generate costs and financial sacrifices to the society. With the social advancement, disabled people are no longer sacrificed and came to be placed in special locations such as: nursing homes and specialty hospitals.

Silva (2010) portrays that the ideas and influences of education for people with disabilities have started in the eighteenth and nineteenth century in which some specialized schools in education emerged that separated the disabled in order to educate them. The pattern developed consisted in similar dynamics to those of ancient civilizations, because it excluded people with disabilities who need special care. The first theories about inclusion in order to improve the socialization of people with disabilities occurred only in the 1970s. (Guebert, 2010).

An important thing in ensuring the rights of disabled people in Brazil was given by item 24 of Article XIV CF/88 that attribute competence to the Union, States and the Federal District; the protection and social integration of people with disabilities. The item III of article 208 of CF/88 secured specialized educational services for people with disabilities, preferably in a regular school system. At that point the dynamics of specialized schools in special education were considered inappropriate, because the legislation began to recommend most preferred regular public education to disabled.

In this new scenario the public school has an important role for inclusive education and needs collective construction through educational projects and practices that leads to the inclusive process. Lins (2009) describes that the participation of everyone is necessary in the educational setting: managers, teachers, coordinators, staff, families and members of the community that each student studies.

In Bariri-SP, in accordance with the cities in the region, is targeting the teaching to this new reality for the disabled. According to Coleta (2011), the city has evolved in the inclusive process while still lacking progress and changes to the process. The municipal school had approximately 60 children and teenagers with special needs, distributed in all schools.

In this context, the research question of this article is reached: What are the weaknesses and the ways of learning in the inclusive process of Bariri city? Therefore, the aim of the research is to analyze the inclusive disabilities that stand in the schools of Bariri. This aim will reach of through the specific objectives described below: a) identify the prevalent disabilities in the municipal school of Bariri; b) identify the included concentration in the municipal schools; c) raise the adjustments made by the inclusive municipal schools; d) raise the recommendations from the literature for the prevalent disabilities; e) triangular the adjustments and the recommendations found in the literature.

2 METHODOLOGY

The objectives were achieved through descriptive research which took the form of case study, according to Cervo, Bervian and Silva (2007), a group or community was studied. Thus, the research took place in the municipal schools of Bariri-SP. The technique is exploratory, and, first of all, the disabilities were raised by field research, with visits in the schools and documental inspection of medical reports that showed the number of patients included in each unit.

With the disabilities survey in hand, it was created treatment table of disabilities numbers found out in each learning unit. The organization was held in decreasing order and it allows to identify the disabilities with the largest number of included and, after that, the same dynamic in decreasing order of disabilities was held by the school unit. This procedure allowed to identify the most significant disabilities, as well, the schools with largest number of included.

At this stage, a bibliographical research was carried out to collect guidance of the literature with greater frequency, such as the identification of schools with the highest number of inclusions. Then, a questionnaire was elaborated which is presented in the Table 1, to show the

structure of these schools and the ways of achieving inclusion, also, to observe each diagnosed disability. Finally, there was the triangulation between the indications of literature and the procedures that were found in these schools. The methodology allowed to identify the necessary improvements for the inclusive process in the city.

The Table 1 shows the questionnaire given to the coordinators:

		Yes	No
1.	Are there postgraduate teachers in inclusion and/or special education in the school?	()	()
2.	Are there awareness lectures for teachers and families to break the resistance to inclusion?	()	()
3.	Are there classes to support students with intellectual disabilities?	()	()
4.	Is the interior of your school prepared to receive disabled students?	()	()
5.	Are the workbooks available in Braille for the visually impaired?	()	()
6.	Are there sign language classes for the hearing impaired and to the classroom?	()	()
7.	Is there a classroom with special resources at your school?	()	()
8.	Are there meetings and follow-ups with the family of the disabled?	()	()
9.	Is there an integration and participation of health care professionals? (1.doctors, 2. psychopedagogues, 3. physiotherapists, 4. phonoaudiologist, etc.)	()	()
10.	Have there been campaigns for the acquisition of materials and specific resources to disabled? (hearing aids, Braille machine, wheelchairs, special buses.	()	()

Table 1 – Questionnaire given to the coordinators.

Source: Elaborated by the author.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

3.1 Disabilities, taking care and educating

The education of disabled is in a context of difficulties and paradigms that need to be broken, because, there are several barriers in the treatment of these beings who need specialized cares. The disabled people have problems with scarce resource of special school supplies, suitable properties for their disability, special buses and, especially, educators with the necessary training to educate these included. The main difficulty is the necessary adequacy for each disability, because the visual disability requires different resources than hearing disability.

Melo and Ferreira (2009), describe that a change of paradigm and awareness is needed in the professional training of several areas, particularly in education and health. For the effective social inclusion of students with disabilities it is necessary a change of conception about the person with disabilities. Many times, the contact with the professionals happens in a superficial way, which compromises the communication because the professional's own

resistance. The study assessed the most significant disabilities for the city: intellectual disability, low vision disability, physical disability, multiple disabilities and hearing impairment.

The main causes that can cause intellectual disability are: genetic conditions, problems during the pregnancy, problems at birth, health problems. Vieira (2005) describes that, this deficiency, usually, appears before age 18 and that 48% of cases are hereditary. The indications for diagnosis are: newborn screening, technical guidance of doctors and specialists, prenatal care and healthy habits.

Lins (2009) describes the intellectual deficit is not the only factor responsible for school failure, in general, teachers are not prepared to deal with the differences, or to make an accurate diagnosis for which the child would respond better. In this sense, the process of teacher training is an important factor in the successful education of the intellectually disabled. Almeida (2007) describes that students need support for the development of adaptive and necessary skills to live, work and enjoy themselves. The activities are: communication, dressing, bathing, setting the table, cleaning up, cooking, rules, social attitudes, playing, reading, writing and mathematics.

The visual impairment is a reduction or complete loss of ability to see the best and look after the best optical correction, it can be divided into two forms: the blindness that is the total loss of the ability to see, the reduced vision in which there is visual residue that allows the student to read the printed ink, since that employs teaching resources and special equipments. (Ziliotto, 2007). Ampudia (2011) describes that, are not visually impaired, people with some kinds of diseases such as myopia, hyperopia or astigmatism, that can be corrected using lenses or having a surgery.

Ziliotto (2007) describes that the main causes of visual impairment are related to infectious diseases, such as toxoplasmosis and maternal rubella, glaucoma, mechanical trauma or diseases. Ampudia (2011) points out that the school environment should be adapted with Braille signs, stairs with color contrasts on the steps, hallways clear and tactile floor, including the areas around the schools should be accessible with the installation of the beeps on the traffic lights and in the exit areas for vehicles near the school.

The physical disability constitutes by limitation that affects the mobility and the general motor coordination of the individual, thus has some type of paralysis, locomotor system limitation, amputation, congenital malformations or any type of disability that interferes in the people locomotion, coordination and speech. (Ziliotto, 2007). Israel and Bertoldi (2010) describe the most common processes of physical disabilities: cerebral palsy, brain vascular accident, hydrocephalus, spinal cord injury, spine bifida, arthrogryposis, spinal muscular atrophy, muscular dystrophy, imperfect osteogenesis and amputation.

Reginato (2005) describes that there are numerous physical and social barriers that prevent effective process of social integration of the disabled, making necessary physical adjustments, resources, transport, specialist teachers, and also awareness efforts. In questionnaire about who has more resistance to a student with a disability, 50% of interviewees believe that it is the teacher and 27.5% think that are the parents. (REGINATO, 2005). Thus for

effective social inclusion, it is necessary to have investment in physical and material structures, but mostly that there is investment to change the culture and break the resistance and the prejudice towards people with disabilities.

The hearing impaired, also known by deafness, is a pathology, a biological deficit, which means, is the partial or total loss of hearing caused by malformation (genetic cause), injury to the ear or the structures that make up the hearing aid. (AMPUDIA 2012, p. 1). Ziliotto (2007) points out that the most common warning signs are related when the person does not find the maternal voice, does not move the head toward the sound source, does not wake up with loud sounds, shows disinterest caused by noise in the environment, doesn't imitate the sound that is heard and doesn't dance to the sound of music. The children with severe or profound deafness require more intense work with professionals, prioritizing the access to the sign language. According to Slomski (2010), he notes that because the deaf child is deprived of hearing, they need to build a different kind of language listeners.

Thus, it is recommended for the school environment to be prepared to diagnose the existence of the hearing impaired, especially in the early grades, and also have a monitoring and development of students in sign language, so, that it can be the inclusion of these students. In this sense, the public policies to support hearing impaired may contribute to their development, such as: the implementation of Sign Language course for students, including a group that participates in the inclusion, as well as campaigns to provide hearing aids for those with moderate deafness.

The multiple deficiency can be understood as that indicated in individuals who have two or more disabilities, so the combination of the disabilities already mentioned can be understood as multiple disability.

Silva (2011) describes that in the multiple disability is very common the occurrence of a disability that causes other deficiencies and, thus, it deserves highlights the levels and degrees of associated disabilities. Thereby, the severity of each disability may indicate the shape of needed care for each of the diagnosed disability.

4 ANALYSIS OF RESULTS

The analysis was performed in two separate stages: the first, through the organization's number of disabilities, by disabilities or by schools and the second by analyzing the questionnaires to those responsible for inclusive process in schools with higher incidences of included of Bariri. Finally, we perform the triangulation between what was stated in the literature and what is being done in these schools inclusive process.

The study identified the disabilities included in the schools in the city of Bariri-SP, inclusive, it was possible to classify them in order and show the intellectual disability as the most representative. The ten disabilities found out in the city in decreasing order were: 1 - Intellectual 2 - Low Vision, 3 - Physics, 4 - Multiple 5 - Deafness, 6 - Hearing, 7 - Down Syndrome, 8 - Autistic 9 - Hydrocephalus, 9 - Visual

From the elaborate coding in Table 1, it was possible to map the disabilities in decreasing order which allowed to identify the Euclides School as the school with the largest number of included students. The disability which has the largest representation in the city is the intellectual, with 36 included students.

The inclusive process in the city is centered in some schools, the observation of Table 2 allows to identify that the first four schools: E.M. Prof. Euclides Moreira da Silva, E.M. Prof.^a Joseane Bianco, Prof.^a Rosa Benatti and E.M. Prof. Eurico Acçolini, have 84% included of the city. The table 1, below, shows the disabilities by schools.

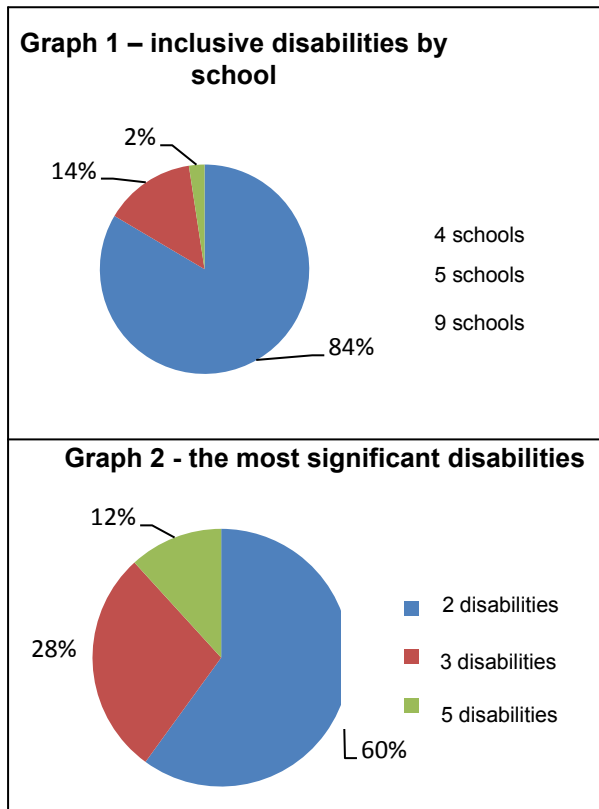
The analysis of the disabilities found out, showed that the intellectual disability is the most significant in the city, followed by low vision; these disabilities together occupy 60% of all of them, found in the municipal network. On graph 1 and 2, presented earlier, in the blue area, four schools were selected and five types of disabilities which together result in 69 included, and represent 81.1% of the total of 85 included in the municipal network.

Table 1, that presents the mapping of disabilities in the city:

Tabela 1 - Mapeamento das deficiências do município.											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL
E M PROF. EUCLYDES MOREIRA DA SILVA	8	5	5	4	2	-	-	-	-	-	24
E M PROF. ^a JOSEANE BIANCO	14	3	2	1	1	-	-	-	-	-	21
E M PROF. ^a ROSA BENATTI	8	5	-	2	3	2	-	-	-	-	20
E M PROF. EURICO ACÇOLINI	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	6
E M PROF. MODESTO MASSON	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
E M PROF. ^a JULIETA RAGO FOLONI	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	3
EMEI 5 - PROF. ^a DJANIRA MONTEIRO MOÇO	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2
EMEI 6 - PROF. ^a MIRNA AP. MARINO FISCHER	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	2
EMEI 1 - PROF. ^a LAURA A. K. BELLUZZO	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	2
CRECHE M. CARMEM SOLA AQUILANTE	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
EMEI 3 - PROF. ^a YOLANDA M. FORTUNATO	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
EMEI 4 - PROF. ^a YONE BELLUZZO FOLONI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EMEI 2 - PROF. ^a DIOLANDA CHUFFI NEIF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CRECHE M. MARINA BUDIN	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CRECHE M. RACHEL DE QUEIROZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CRECHE M. DONA MARIQUINHA MASSON	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	36	15	11	7	6	3	2	2	2	1	85

Source: Elaborated by the author.

The graphs 1 and 2, present the representativity of disabilities in the municipal schools:



Source: Elaborated by author.

Source: Elaborated by the author.

In accordance with the analysis of the results it is recommended a further monitoring and studies in the first four schools: E.M. Prof. Euclides Moreira da Silva, E.M. Prof.^a Joseane Bianco, E.M. Prof.^a Rosa Benatti and E.M. Prof. Eurico Acçolini. Also, it is recommended the pursuit of improvement in the five most significant disabilities in the city of Bariri-SP: intellectual, low vision, physical, multiple and deafness.

5 CONCLUSION

The analysis was conducted through a questionnaire in which one can get the perception of coordinators through 10 questions that were applied to four schools that covers 81% of included of municipal teaching of Bariri-SP.

It was found out that the schools researched have professionals with post-graduate degrees in special education and thus, they diverged from Lins (2009, p. 91), because the research assessed the existence of educators able to work and provide a conducive environment to inclusion. In this case, the interviewees answered that classes are held to support students with intellectual disabilities, and according to Almeida (2007) is directed to the development of skills to live, work and have fun. The coordinators said that there are meetings and follow ups with the family of the disabled person.

It was observed that 75% said that there is integration of professionals in the care of the disabled in their schools, in which psychologists conduct follow ups, screenings and direction to other professionals. The negative factors in 75% of schools are that there isn't a room with special resources, and awareness lectures to teachers and families are not held to break resistance. It is observed that schools don't conduct classes in Sign language for the hearing impaired and to the class. On a scale of zero to ten, it was observed that on average, six of the ten questions were answered positively by interviewees. Thus, one can say that in the perception of the coordinators of the city of Bariri, the inclusive process has scored six out of ten.

A relevant finding of the search was that only half of the interviewees considered their schools prepared to receive the disabled and said that their schools don't have ramps, tables, handouts and adapted classroom for the disabled. The handout is available in Braille in 50% of schools, but the other coordinators said that the handouts are not available because there is no need for this type of resource in their teaching unit. As search suggestion, could be replicated in other cities to identify the progress of the inclusions in other units.

6 REFERENCES

ALMEIDA, M. S. R. **O que é deficiência intelectual ou atraso cognitivo?** IIB – Instituto Inclusão Brasil. Disponível em: <<http://inclusaobrasil.blogspot.com.br/2007/10/o-que-deficiencia-intelectual-ou-atraso.html>>. Acesso em: 16 Nov. 2012.

AMPUDIA, R. **O que é deficiência auditiva?** Nova Escola. São Paulo: 2012. Disponível em: <<http://revistaescola.abril.com.br/politicas-publicas/deficiencia-auditiva-inclusao-636393.shtml>>. Acesso em: 16 Nov. 2012.

_____. **O que é deficiência visual?** Nova Escola. São Paulo: 2011. Disponível: <<http://revistaescola.abril.com.br/politicas-publicas/deficiencia-visual-inclusao-636416.shtml>>. Acesso em: 16 Nov. 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 5 de outubro de 1988. Dispõe sobre a formação do Estado Democrático de Direito do Brasil. Presidência da República – Casa Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#adct>. Acesso em: 15 Nov. 2012.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. **Metodologia científica**. 6. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

COLETA, R. **Inclusão: Bariri evolui, mas ainda faltam mudanças**. 2011. Disponível em: <<http://www.jornalcandeia.com.br/destaques/482-inclusao-bariri-evolui-mas-ainda-faltam-mudancas.html>>. Acesso em: 14 Nov. 2012.

GUEBERT, M. C. C. **Inclusão: uma realidade em discussão**. 3. ed. Curitiba: Ibpex, 2010.
ISRAEL, V. L.; BERTOLDI, A. L. S. **Deficiência físico-motora: interface entre educação especial e repertório funcional**. Curitiba: Ibpex, 2010.

LINS, A. M. F. **Políticas públicas para a inclusão de crianças com Síndrome de Down no ensino regular: um estudo sobre o projeto SUPER (AÇÃO)**. 2009. 126 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania) – Universidade Católica do Salvador – UCSAL, Salvador, 2009.

MELO, F. R. L. V.; FERREIRA, C. C. A. **O cuidar do aluno com deficiência física na educação infantil sob a ótica das professoras**. RBEE – Rev. Brás. Educ. esp., v. 15, n. 1, Marília: jan./abr. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382009000100009&script=sci_arttext>. Acesso em: 16 Nov. 2012.

REGINATO, L. G. **Inclusão escolar do deficiente físico: a visão dos profissionais de escolas municipais e de fisioterapeutas atuantes na área de neuropediatria do município de Cascavel**. 2005. 81 f. Monografia (Graduação em Fisioterapia) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE, Cascavel, 2005.

SILVA, A. M. **Educação especial e inclusão social: história e fundamentos**. Curitiba: Ibpex, 2010.

SILVA, Y. C. R. **Deficiência múltipla: conceito e caracterização**. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, 7., 2011, Maringá. **Anais eletrônicos...** Maringá: CESUMAR, 2011. Disponível em: <http://www.cesumar.br/prppge/pesquisa/epcc2011/anais/yara_cristina_romano_silva3.pdf>. Acesso em: 16 Nov. 2012.

SLOMSKI, V. G. **Educação bilíngue para surdos: concepções e implicações práticas**. Curitiba: Juruá, 2010.

VIEIRA, N. L. **Deficiência Intelectual: o que é? NEAS – Núcleo de Educação e Ação Social**. São Paulo: [2005]. Disponível em: <http://www.caminhando.org.br/informe_completa.php?codigo_news=8>. Acesso em: 16 Nov. 2012.

ZILIOTTO, G. S. **Fundamentos psicológicos e biológicos das necessidades especiais.** 2. Ed. Curitiba: Ibpex, 2007.

SISTEMA LOGÍSTICO EMPRESARIAL

Creonice Silva de Moura

Shirley Aparecida Fida

Prof. Eng^o. Helder Boccaletti

Fatec Tatuí

abrafran@terra.com.br

RESUMO: Este estudo apresenta as características das atuais formas da aplicabilidade da logística nas empresas. Uma logística definida adequadamente por uma empresa resulta em uma operacionalidade mais eficiente com redução de tempo e de custos, possibilitando estoques enxutos, maior flexibilidade da rede de distribuição, redução na complexidade das entregas em departamentos e estoques convergindo numa maior competitividade de mercado maximizando o nível de atendimento ao cliente.

PALAVRAS-CHAVES: Eficiência. Logística Empresarial. Competitividade. Operacionalidade.

1 INTRODUÇÃO

A finalidade de um estudo da aplicabilidade e operacionalidade da logística dentro das empresas e o respectivo diferencial competitivo contribui para a otimização dos resultados, através das diversificações e inovações disponíveis no mercado. A logística empresarial é uma atividade que facilita a rotina interna das empresas, por meio de sistemas de informações que tornam as várias funções mais dinâmicas, flexíveis e menos onerosas, ajuda a reduzir custos, torna as empresas mais competitivas e inovadoras, impactando a estrutura organizacional, resultando em ganho real para a empresa e para o usuário final.

2 SISTEMA LOGÍSTICO DE MOVIMENTAÇÃO E ARMAZENAGEM DE MATERIAIS

2.1 Definição de logística

A definição mais atual de logística é feita pelo *Council of Supply Chain Management Professionals*, NOVAES (2001, p.36): Logística é o processo de planejar, implementar e controlar de maneira eficiente o fluxo e a armazenagem de produtos, bem como os serviços e informações associados, cobrindo desde o ponto de origem até o ponto de consumo, com o objetivo de atender aos requisitos do consumidor.

Esta definição é uma das mais atuais porque com os avanços tecnológicos e com a abertura econômica do mercado mundial (Globalização), a logística se tornou importante para a redução de custos e para a conquista da tão almejada competitividade.

A logística engloba os mais diversos segmentos e setores formados pelo inter-relacionamento entre eles, cuja abrangência envolve desde o primeiro fornecedor até a recepção, o manuseio, a embalagem e a armazenagem, a movimentação e os transportes

internos e externos, o acondicionamento e a manipulação final - o local de utilização do produto pelo cliente.

Ainda resta, segundo Ronald Ballou (2007 p. 20), muita coisa para fazer para se alcançar o nível ótimo de eficiência e eficácia no suprimento e na distribuição por todo o mundo e também na economia doméstica. Os desafios logísticos são grandes, mas encontrar a solução fará o diferencial nos resultados finais das empresas.

2.2 Definição de Movimentação de Materiais

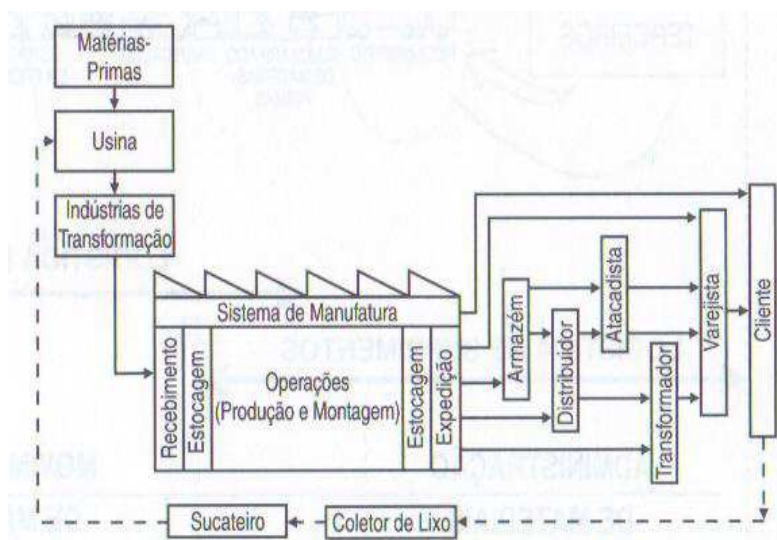
Movimentação de Materiais - todas as atividades relacionadas com o produto, exceção feita às operações de processamento e inspeção (manufatura), envolvem a preparação, colocação e posicionamento de materiais com o objetivo de facilitar sua movimentação e estocagem.

É “A Arte e a Ciência” envolvendo a embalagem, a movimentação, a estocagem e o controle de materiais em alguma forma, definição adotada pelo IMAM. Atualmente a principal ideia da Movimentação de Materiais relaciona-se a uma atividade de adição de valor no produto, diferentemente do passado, pelo fato de que o máximo de economia no movimento somente pode ser obtido se for dada a devida importância desde a primeira movimentação como matéria prima até a chegada do produto acabado no consumidor final. O planejamento da movimentação resulta em ganhos significativos de tempo.

É uma atividade comum a todos os segmentos, esta diretamente relacionada com o transporte e armazenagem (recebimento, estocagem, seleção de pedidos, embalagem e expedição) e a distribuição de matérias primas e produtos acabados. Compreende todas as operações básicas envolvidas na movimentação de qualquer tipo de material por qualquer meio.

As inter-relações entre as atividades no ciclo no fluxo total da Movimentação de Materiais são mostradas na figura 1.

Figura 1 - O Ciclo do Fluxo de Materiais Fonte: Moura, 2008. p. 37. 16

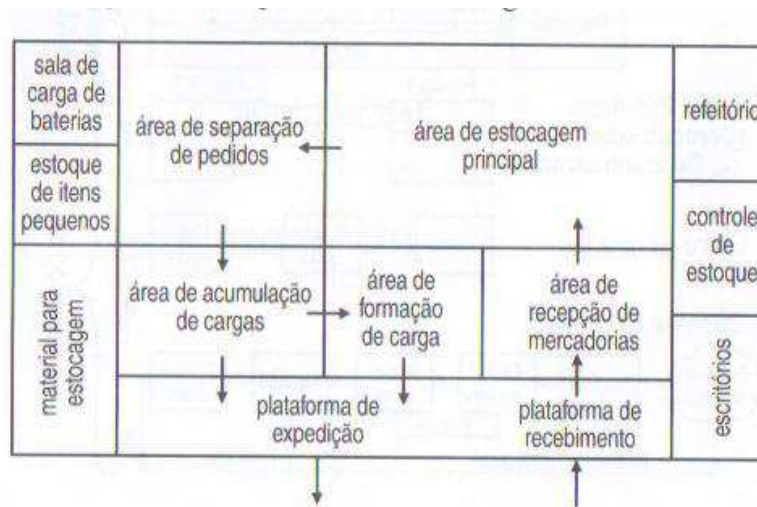


2.3 Definição de Armazenagem

Conceito amplo que inclui todas as atividades de um local destinado a guardar de forma temporária, e a distribuição de materiais como, depósitos, almoxarifados, centros de distribuição entre outros. As atividades relacionadas à estocagem ordenada e distribuição de produtos acabados dentro da própria fábrica ou em locais destinados a este fim, pelos fabricantes ou distribuidores pode ser definido como armazenagem.

Existem diferenças entre estocagem e armazenagem - estocagem é uma das atividades do fluxo de materiais no armazém - local destinado à colocação estática dos materiais, e dentro de um armazém pode existir vários locais de estocagem.

Figura 2 - Ilustração de Estocagem (Fonte: Moura, 2008. p. 20).



Armazenar também engloba o manuseio dos materiais entre a produção e sua venda ou usuário final, ou seja, armazenar refere-se à estocagem aliada a uma abrangente e variada gama de funções na movimentação - consolidar, separar, classificar e preparar as mercadorias para redespacho.

Segundo Ballou (2007 p. 168), a armazenagem pode ser encarada como um custo direto adicional do canal de suprimentos ou distribuição. Esta despesa pode ser justificada pelas economias indiretas de custos obtidas. Entretanto, a estocagem pode ser eliminada ou reduzida drasticamente pelo uso do conceito just-in-time, que deveria sempre ser explorado como alternativa à armazenagem. Estoque enxuto traz eficácia no desempenho da produção.

3 FUNÇÕES BÁSICAS DE MANUSEIO DE MATERIAIS

3.1 Recebimento

Recebimento inclui as atividades envolvidas no aceite de materiais para serem estocados, sendo o processamento imediato o principal objetivo desta função, que geralmente envolve:

- Controle e programação das entregas;
- Obtenção e processamento de todas as informações para o controle dos itens;
- Análise de documentos;
- Anotar os registros, de forma a chamar atenção das operações não conformes;
- Pré-planejar a localização do estoque;
- Processamento de entradas FIFO ou Lifo

Programação e controle;

Manter as atividades balanceadas;

- Sinalização;
- Planejar a localização para facilitar a descarga dos materiais dos veículos;
- Descargas

Em uma visão mais prática podemos definir que recebimento é a primeira atividade de movimentação de materiais. O trabalho físico de descarregar deve ser coordenado com o processo burocrático envolvido na inspeção dos materiais.

A descarga pode ser manual ou mecanizada e até automatizada, capaz de adaptarem-se as diferentes características dos produtos. Os produtos são empilhados em pallets - forma uma unidade a ser movimentada. Esteiras transportadoras e cargas em contêineres são utilizadas para agilizar o processo e reduzem substancialmente o tempo de descarga.

3.2 Manuseio Interno

Manuseio de materiais é um dos principais fatores geradores de custo no composto de atividades logísticas afirma Ballou. Apesar de o projeto de embalagens atender a muitos objetivos o profissional de logística tenta obter embalagens que minimizem o custo total do manuseio e maximizem a utilização do espaço físico. (Ballou 2207 p 201). São dois tipos – transferência e separação.

No recebimento dos materiais, é realizada a transferência interna para colocar em local de armazenagem ou para separação de pedidos. Quando os pedidos são recebidos os itens solicitados são unitizados e transportados para área de expedição.

(2 FIFO (First-in/First-out); PEPS (Primeiro a entrar, Primeiro a sair); LIFO (Last-in/First-out); UEPS (Ultimo a entrar, Primeiro a sair).

3.3 Estoque

Recursos que possuem valor econômico - quantidades de bens físicos que sejam conservados, de forma não produtiva, por algum tempo, ou seja, acúmulos de materiais entre fases dos processos de transformação, que proporcionam um grau de independência entre as fases.

A armazenagem de mercadorias para uso futuro demanda investimento, o ideal seria que ofertas e demandas fossem sincronizadas para que fossem desnecessários os estoques. Precisar a demanda futura e garantir a pronta disponibilidade dos suprimentos é praticamente impossível e faz com que sejam indispensáveis os estoques, para assegurar a disponibilidade

de mercadorias e minimizar os custos totais de produção e distribuição. De forma macro os tipos de estocagem centralizada e descentralizada.

Na centralizada, todos os materiais utilizados no processo são estocados em uma “área de material” central ou uma área similar, até que sejam usadas. Na descentralizada, são utilizados vários almoxarifados pequenos. As condições são praticamente iguais à estocagem centralizada porém como as distâncias são menores diminui de forma significativa os custos com movimentação.

3.4 Separação de Pedidos

Tudo o que é estocado, independente do tempo que ficar estocado, assim que for retirado do estoque, entra na atividade de “separação”. Dentro das funções do armazém, existe a de processamento do pedido onde através das necessidades do cliente o estoque é alocado, a expedição é programada e os documentos são preparados. A intersecção da armazenagem e processamento do pedido é o lugar onde acontece a separação do pedido.

Segundo Moura (2003, p.7) a separação do pedido é a recuperação física dos itens corretos na quantidade correta do estoque para satisfazer as necessidades do cliente, ou seja, o processo de retirada dos materiais do estoque para completar a expedição de um pedido.

A definição do sistema de separação de pedidos tem como variável o índice de complexidade, variando desde os manuais até avançados sistemas tecnológicos. Pode ser de separar por artigo ou por pedido, os mais comuns, o separador de pedidos satisfaz um pedido de cada vez.

No sistema de separar por artigo, o separador separa um artigo de cada vez para um lote de pedidos, sendo acrescentadas duas operações - os pedidos dos clientes precisam ser separados e itens separados precisam ser embalados.

Com base no tamanho da unidade que está sendo separada, existem cinco níveis de separação de pedidos:

Separação do Palete: recuperação de quantidades completas do palete;

Separação de Camadas: recuperação de camadas completas de caixas dos paletes;

Separação de Caixas: recuperação de caixas fechadas completas da estocagem;

Separação de Caixas Parcialmente Fracionadas: recuperação das embalagens internas das caixas de papelão em estocagem;

Separação de Caixas Fracionadas: recuperação de itens individuais da estocagem.

Podemos classificar os sistemas de separação de pedidos em basicamente quatro sistemas, conforme abaixo:

Unitária: Cada separador faz a coleta de um só pedido por vez, tem baixa produtividade, porém muito utilizado por ser simples e dar menor margem de erros. O separador percorre o percurso completo da área de separação para cada pedido a ser expedido.

Por lote: Separação para um grupo de pedidos de cada vez. O separador quando passa pela área de estocagem de cada produto coleta a quantidade que atende ao seu conjunto de pedidos. É altamente produtivo nos pedidos de poucos itens de volumes pequenos, reduz o tempo de deslocamento, mas aumenta a possibilidade de erro.

Por Zona: A separação é organizada por zonas, com um separador em cada uma para fazer a coleta de todos os pedidos e levá-los em uma área de consolidação. A separação ocorre em alta velocidade para um número limitado de itens, é bastante flexível por possibilitar o uso de vários equipamentos, porém é difícil o balanceamento dos produtos entre zonas para que o trabalho seja distribuído de uma forma equilibrada.

Por Onda: Permite maior sintonia entre as atividades de separação de pedidos e expedição, por meio da programação de hora da coleta e embarque de cada pedido. Em cada turno de trabalho ou período do dia, grupos específicos de pedidos são separados e carregados.

3.5 Sistemas Mecanizados

Contribuem para reduzir o esforço físico do separador, fazem com que o pedido seja trazido ao operador numa zona de separação e se move quando é realizado. Alguns sistemas possuem luzes localizadas em cima das caixas de peças indicando quais delas devem ser separadas para o pedido atual.

Na separação por lote, em um sistema mecanizado, todos os itens para um lote de pedido são separados e um transportador de correia leva-os, então, para uma área externa de sortimento. O envolvimento físico do operador é, geralmente, limitado à movimentação dos artigos do local e a digitação dos dados no sistema automático do transelevador ou *miniload*.

3.6 Sistemas Automatizados

Eliminam o elemento humano da função de separação de pedidos, porém, a capacidade de estocagem é baixa. Normalmente é necessária uma pessoa, na maioria dos sistemas, para carregar a máquina de separação de um sistema de recuperação manual ou automatizado.

Num sistema totalmente automatizado, um robô separa a partir de um sistema automatizado de recuperação, e carrega no separador de pedidos. Os sistemas de separação de pedidos automatizados mais complexos exigem apoio de sistemas de informação.

3.7 Expedição

Consiste na verificação e no carregamento das mercadorias nos veículos, é executada manualmente na maioria dos sistemas. A expedição de cargas unitizadas está tornando-se cada vez mais comum porque, dessa forma, o tempo de carregamento de veículos pode ser reduzido consideravelmente. Embalagens unitizadas contêm grupos de produtos, enquanto cargas comuns consistem em volumes e caixas que devem ser carregadas diretamente da plataforma para o veículo.

4 AUTOMAÇÃO NA MOVIMENTAÇÃO DE MATERIAIS

4.1 Potencial da Automação

O atrativo da automação é a possibilidade de substituição de mão-de-obra por investimentos em sistemas automatizados mais rápidos e precisos. Seus pontos fracos são os altos custos, devido ser projetados e construídos de maneira personalizada, para cada aplicação e a natureza complexa desse tipo de operação.

4.2 Níveis de Automação na Movimentação de Materiais

Nas atividades de Movimentação de Materiais, o envolvimento com a mão-de-obra é muito expressivo, e diante a esta situação automatizar estas mesmas atividades pode ser a chave para a otimização de todos os processos.

4.3 Sistemas Semi Automatizados

Complementam sistemas mecanizados, automatizando atividades específicas de manuseio. Os equipamentos mais comuns em depósito semi-automatizados são os veículos guiados por automação, separação computadorizada de pedidos, robótica e estantes inclinadas.

4.4 Sistemas Automatizados

O manuseio automatizado de materiais tem apresentado grande possibilidade de aplicação, no entanto, pouco tem sido realizado, na prática. Os primeiros esforços em favor do manuseio automatizado foram dirigidos aos sistemas de separação de pedidos de produtos embalados em caixas. Mais recentemente, a ênfase mudou para sistemas automatizados de armazenagem e recuperação para uso em instalações de depósitos verticais.

5 CROSS DOCKING

Sistema de distribuição no qual a mercadoria recebida, em um armazém ou Centro de Distribuição, não é estocada, mas sim imediatamente preparada para o carregamento de entrega.

O Cross Docking (expedir diretamente da doca recebedora) é a transferência das mercadorias entregues, da recepção de materiais, diretamente para a expedição dos materiais, com tempo de estocagem limitado ou, se possível, nulo. As instalações que operam com este sistema recebem carretas completas de diversos fornecedores e realizam, dentro das instalações, o processo de separação dos pedidos através da movimentação e combinação das cargas, da área de recebimento para a área de expedição, proporcionando diversas vantagens tanto para o fornecedor quanto para o cliente.

Redução de Custos: todos os custos associados com o excesso de estoque e com distribuição são reduzidos, já que o transporte é feito em FTL e de forma mais frequente.

Redução da área física necessária no Centro de Distribuição: com a redução ou eliminação do estoque, a área necessária no centro de distribuição é reduzida.

Redução da falta de estoque nas lojas dos varejistas: devido ao re-suprimento contínuo, em quantidades menores e mais frequentes.

Redução do número de estoques em toda a cadeia de suprimentos: o produto passa a fluir pela cadeia de suprimentos, não sendo estocado.

Redução da complexidade das entregas nas lojas: é realizada uma única entrega formada com toda a variedade de produtos dos seus diversos fornecedores, em um único caminhão.

Aumento da disponibilidade do produto: devido ao re-suprimento contínuo ao varejo.

Suaviza o fluxo de bens: torna-se constante devido às encomendas frequentes.

Redução do nível de estoques: mercadoria não para em estoque.

Tornam acessíveis os dados sobre o produto: devido ao uso de tecnologias de informação que proporcionam a intercomunicação entre os elos da cadeia, como por exemplo, o EDI que unifica a base de dados.

5.1 Exemplo de Cross Docking – Estudo de Caso Braspress

A Braspress segundo seu próprio *website* é uma empresa que atua na distribuição de encomendas urgentes no conceito de *Cross Docking*, opera com uma frota própria de 985 veículos. As operações envolvem mais 500 veículos agregados e um contingente de 4.288 funcionários distribuídos em 89 filiais em todo o território nacional.

Com o sistema *Cross Docking* aliado ao alto nível de tecnologia embarcada em todos os processos da Braspress, hoje é possível a cada mês emitir 800 mil despachos em média, o que significa realizar cerca de 8.000 coletas/dia e 40.000 entregas/dia, movimentando 125.000 volumes/dia.

A Braspress optou pelo desenvolvimento de seus próprios softwares; rastreia todos os volumes transportados por meio da adoção de um modelo próprio de código de barras, além de aferição de peso e aplicação de cubagem em toda a carga. Com isso a empresa tem o seu processo automatizado desde o pedido da coleta até a entrega e oferecer rapidez, eficiência e segurança aos clientes, o cliente e a empresa podem monitorar a carga em tempo real.

Como a cubagem e a pesagem são aferidas, a Braspress conseguiu recuperar quase 15% de evasão de receitas. Em junho de 2009 a empresa inaugurou o terminal de carga do Rio de Janeiro (RJ) e com ele o maior sistema automatizado de separação de cargas (*sorter 10*) da América Latina, que reduz o tempo de movimentação e informa o peso e a cubagem reais.

O *sorter* é um conjunto de esteiras rolantes e elétricas instrumentadas por equipamentos de leitura ótica, células fotoelétricas, balança e dimensionador de volumes, comandados eletronicamente. O sistema proporciona aumento de produtividade com a diminuição do tempo das operações, permite ainda o aumento na segurança, rastreabilidade

das encomendas; maior precisão e visualização das operações e redução das perdas com extravios.

6 CONCLUSÃO

Um caminho para as empresas tornar-se competitivas é buscar a excelência no uso de sua logística, aliado à tecnologia de ponta, integração com clientes e rapidez do fluxo de informação por toda a rede de suprimentos, comprovadamente resulta em economia de tempo e espaço proporcionando agilidade em toda a cadeia.

A logística tornou-se a grande saída na maximização da competitividade com resultados reais e imediatos para as empresas, e meio de aprimoramento contínuo no sistema de gestão dos negócios. Deve estar aliado o respeito pelo ecossistema, interação com fornecedores e clientes, envolvimento de funcionários comprometidos com os resultados da empresa.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALLOU, Ronald H. **Logística Empresarial: Transportes, Administração de Materiais e Distribuição Física**. 1ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1993 e 2007.

MOURA, Reinaldo A. **Separação de Pedidos**. São Paulo: Editora IMAM, 2003.

MOURA, Reinaldo A. **Sistemas e Técnicas de Movimentação e Armazenagem de Materiais**. 6ª ed. São Paulo: Editora IMAM, 2008.

Cross Docking: How to use the EAN-UCC Standards. EAN International. Release 1, January 2000.

BRASPRESS, **Casos de Sucesso** – Artigo consultado no site <http://www.braspress.com.br/interna/cases>. Acesso em 22/05/2011.

UVB, **Movimentação de Materiais – Principais Atividades e Leis da Movimentação** – http://arquivos.unama.br/nead/gol/gol_adm_7mod/adm_da_producao/pdf/aula09.pdf. Acesso em 10/05/2011.

ASSÉDIO MORAL

Prof. M.Sc. Roberto Clarete Simonetti

Fatec Itapetininga –SP

roberto.simonetti@fatec.sp.gov.br

RESUMO: O principal objetivo desse trabalho é fazer um breve estudo sobre o assédio moral no trabalho, onde serão tratadas as definições sobre o tema, os métodos de assédio, o perfil do assediador e do assediado, exemplos de assedio moral, as ações preventivas e o assedio moral no Brasil. O trabalho foi desenvolvido através de pesquisas bibliográficas, artigos em revistas especializadas, procurando dar uma visão geral do problema estudado, com enfoque principal nas relações do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Assedio Moral. Relações no Trabalho. Ambiente Cooperativo.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral no ambiente de trabalho tem sido objeto de estudo e preocupação não só para estudiosos da área de relações humanas, mas também na área de direito; tal fenômeno gera um ambiente hostil, sendo a causa de muitas demissões e litígios nas relações empregado/empresa, sem contar a frustração profissional, abalo na auto-estima, tendo reflexos na saúde, na vida familiar e social da pessoa que sofre desse assédio.

O assédio moral no ambiente de trabalho não é um fato novo, mas vem ganhando espaço entre os estudiosos, não só do direito, mas também na área de administração alias é o foco deste trabalho, em virtude dos vários casos e processos que hoje se tornam mais evidentes, visto que as relações são mais abertas e até certo ponto mais humanizadas.

Na relação do trabalho, é preciso que o tema seja mais discutido para que o direito social do trabalhador seja garantido e o trabalhador possa desenvolver suas funções amparadas não só pelas leis trabalhistas, mas também com satisfação, liberdade e respeito.

Dada a preocupação com os danos sociais e psicológicos que o assedio moral causa aos trabalhadores, nas mais diversas organizações tanto nas empresas de iniciativa privada como as publicas, muitas empresas já desenvolveram um código de conduta para que sejam evitados os constrangimentos e as humilhações causadas pelo assedio moral.

Existe uma necessidade eminente que a sociedade tome conhecimento do assedio moral, e conheça as suas causas, suas características, os danos e efeitos que o mesmo causa aos trabalhadores e faz-se necessário conhecer as prevenções para que se possa detectar e combater esse mal.

Quanto mais informações tiverem o trabalhador e os empregadores mais preparados estarão para que possam se prevenir desse mal e assim evitar complicações maiores, tais como a saída prematura do funcionário, desgaste na relação, desmotivação tanto profissional como social e em um patamar mais elevado a um processo judicial.

2 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral também é conhecido por *mobbing* (HIRIGOYEN, 2005)¹ do verbo em inglês *to mob* que significa maltratar, atacar, sitiar; a mesma autora afirma que *mobbing* são atitudes hostis repetidas frequentemente, geralmente contra uma mesma pessoa, na maioria das vezes sem motivos aparentes ou por motivos fúteis.

Segundo Guedes (2003) o termo *mobbing* “não é uma ação singular, e também não é um conflito generalizado. O terror psicológico é uma estratégia uma ação sistemática, estruturada, repetida e duradoura”.

Já na Inglaterra ainda segundo Hirigoyen (2005), é usado o termo *bullying* que significa tratar alguém com grosseria, tirania ou pessoa que tem prazer em humilhar às outras para mostrar poder ou como maneira de confirmar sua posição superior na escala social ou profissional.

Segundo Hirigoyen (2005), o termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*, visto que o primeiro está mais relacionado a condutas abusivas com agressões morais, chacotas e humilhações; já o segundo termo está mais ligada à violência relacionada a organizações e perseguições coletivas, gerando, em casos mais extremos, a violência. No Japão, segundo ainda a mesma autora, é usado o termo *ijime* (maltratar, tiranizar), usado não só no trabalho, mas também nas escolas.

O jovem vindo de um ambiente escolar competitivo e tendo uma educação voltada para a superação, encontra um ambiente de trabalho onde predomina cobrança por metas, isso faz com que a violência moral seja usada como um meio de atingir seus objetivos, quando isso não acontece o funcionário sofre de sanções é exposto ao ridículo perante os outros colegas.

Na França usa-se o termo *harcèlement* moral (HIRIGOYEN, 2005) que diz respeito às “agressões mais sutis sendo mais difíceis de provar e ser caracterizado”. Segundo Glockner (2004), “é o termo que mais se aproxima da realidade brasileira”. Essas semelhanças provem do fato de que no Brasil o assedio moral seja mais sutil e sua existência na maioria das vezes passa-se despercebida ou então ignorada em virtude de fatores que serão discutidos a diante neste trabalho.

Observamos que existem muitas expressões e até mesmo significados diferentes, pois os termos usados são influenciados não somente pelos aspectos organizacionais, mas

¹ Marie-France Hirigoyen é psiquiatra e psicoterapeuta da família.

principalmente culturais de cada país. Em essência todos tratam do mesmo tema que é hostilidade, humilhação, a falta de uma conduta ética onde prevaleça o respeito à dignidade de cada indivíduo independente da função e do cargo que ele ocupa em uma empresa ou na sociedade.

O assédio moral se manifesta através de gestos, com atitudes de menosprezo, desprezo, perseguição, humilhação, com a desqualificação profissional, expondo a pessoa a uma situação vexatória e ridícula perante os seus colegas de trabalho; criando um clima de tensão, o que causa sérios problemas no trabalhador, causando desde a desmotivação profissional até mesmo transtornos sociais a psicológicos.

A Dra. Margarida Barreto² conceituada estudiosa da área define assédio moral como sendo uma conduta abusiva contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa que coloca em perigo não só o seu trabalho como também todo o ambiente de trabalho. Nesse sentido podemos entender assédio moral como uma atitude que uma pessoa, geralmente um gerente, chefe ou algum superior, tem para com seu subordinado que não condiz com a conduta ética e profissional tratando-o de forma desumana, diferenciada ferindo-lhe a dignidade e até mesmo sua identidade como indivíduo. Conforme define Barreto (apud GLOCKNER, 2004 p 15) assédio moral é:

Um sentimento de ser ofendido/a, menosprezado/a, rebaixado/a. Inferiorizado/a submetido/a, vexado/a, constrangido/a. E ultrajado/a pelo outro/a. É sentir-se um ninguém, sem valor. Inútil. Magoado/a, revoltado/a, perturbado/a. mortificado/a, indignado/a e com raiva . A humilhação causa dor, tristeza e sofrimento.

Durante muito tempo o assédio moral foi tratado e confundido com *stress* ou outros problemas referentes ao trabalho, como um conflito e agressões entre colegas sem menores conseqüências, até mesmo como um fato corriqueiro sem que se caracterizasse um fato mais grave. Heinz Leymann³ (1990 apud GLOCKNER 2004), coloca que assédio moral é:

A deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não-éticas (abusivas) que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um comportamento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.

Já no site www.assediomoral.org.br encontra-se a definição:

A exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um subordinado, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho da organização .

² Dra. Margarida Barreto é médica do Trabalho, pesquisadora da PUC SP, é uma das maiores especialistas sobre Assédio Moral no Brasil.

³ LEYMAN, Heinz: ZAPF, Dieter Mobbing and psychological terror at workplaces – violence and victims. European Journal, 5 (2) .1990.

Unindo os vários conceitos, podemos entender assédio moral como uma conduta abusiva onde o agressor dispõe de palavras, comportamentos, gestos e atitudes que atentem contra a moral, dignidade e integridade não somente física, mas social, sendo, portanto a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras durante sua jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

É preciso, contudo, fazer uma distinção, como bem coloca Bernardo Leite Moreira⁴, não podemos confundir assédio moral com a cobrança natural da chefia pelo cumprimento de prazos, metas e objetivos, pois o mesmo entende que a pressão pela competitividade torna os chefes mais exigentes fazendo com que os mesmos acreditem que seus subordinados podem fazer mais do que normalmente fazem, reforça o pensamento dizendo que os chefes podem e devem pressionar seus subordinados para que os mesmos se superem, mas deixa claro que isso não é assédio moral.

Nesse sentido é preciso haver um entendimento entre a chefia e os subordinados, as metas, os objetivos e os prazos devem então ser discutidos previamente, tornando os mesmos comum a todos os funcionários, claro observado a capacidade e função de cada um, evitando assim cobranças e atitudes inoportunas e deixando o ambiente e as relações de trabalho mais amenas e transparentes.

2.1 Métodos do Assédio Moral no Trabalho

O assédio moral pode ser classificado em vertical e horizontal, o vertical se dá na relação chefe/subordinado e o horizontal quando ocorre entre pessoas da mesma hierarquia, o mais comum é o assédio vertical, pois muitas vezes o chefe faz valer o seu poder e pode influenciar os outros funcionários a terem a mesma atitude com o funcionário assediado.

Segundo Guedes (2003), podemos dividir o assédio moral em três grupos de comportamentos, o primeiro é no âmbito da comunicação, a pessoa atacada é cortada à comunicação ficando à mesma isolada dos demais membros do grupo; o segundo refere-se à reputação da pessoa, onde as táticas são as piadinhas, mentiras, ofensas, ridicularização de um defeito físico e outras características da pessoa; a terceira é a dignidade profissional, quando não lhe é dado um trabalho ou então é solicitado um trabalho não condizente com a sua função, são estabelecidas metas de alcance duvidoso o que pode levar a vítima sentir-se incapaz ou se culpar por não conseguir atingir a meta.

Já Hirigoyen (2005) acrescenta a esta lista um quarto comportamento que é a violência verbal e física, e lista as características de cada comportamento, colocando esses itens de uma maneira mais prática como vemos em Glockner (2004) citando a referida autora:

Deterioração proposital das condições de trabalho

Retirar da vítima autonomia,

Não lhe transmitir mais informações úteis para as realizações de tarefas,

⁴ MOREIRA, Bernardo Leite, psicólogo especialista comportamento organizacional. Artigo sobre Assédio Moral - DISPONIVEL http://www.golrh.com.br/artigos/abre_autor.asp?COD_autor=88 acesso em 12.12.2007

Criticar seu trabalho de forma injusta e exagerada,
Contestar sistematicamente suas decisões
Agir de modo a impedir que tenha promoções
Atribuir tarefas incompatíveis com a sua função e competências

Isolamento e recusa de comunicação

A vítima é interrompida constantemente
Superiores hierárquicos ou colegas não dialogam com a vítima
A comunicação com ela é praticamente por escrito
Recusam todo o contato com ela, mesmo visual
Ignoram sua presença, dirigindo-se apenas aos outros
Proíbem os colegas de falar com ela e não a deixam falar com ninguém

Atentado contra a dignidade

Utilizam insinuações desdenhosas para qualificá-la;
Fazem gestos de desprezo diante dela;
É desacreditada diante dos colegas, superiores ou subordinados;
Espalham rumores ao seu respeito;
Atribuem-lhe problemas psicológicos;
Zombam de sua deficiência física ou de seu aspecto físico é imitada ou caricaturada;
Zombam de suas origens ou de sua nacionalidade;
Criticam sua vida privada.

Violência verbal, física ou sexual

Neste ponto certamente estão os casos mais graves, pois existe até mesmo violência física;
Ameaças de violência física;
Falam com ela aos gritos;
Invadem sua vida privada.

Verificamos que existem diversos métodos de hostilização no ambiente de trabalho, mas como coloca Glockner (2004), não podemos esquecer que para uma atitude ser classificada como assédio moral, elas devem ser repetitivas, com o objetivo de obter vantagem ao agressor para a correta caracterização do fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho.

Devemos tomar cuidado para que não seja feita uma confusão entre os problemas normais de um ambiente de trabalho com o assédio moral, a alta competitividade entre as empresas, até mesmo a competitividade no ambiente de trabalho gera um stress e isso pode gerar um conflito entre colegas.

Este conflito esta longe de ser enquadrado como assédio moral, na maioria das vezes eles são momentâneos, passageiros, podem até ser útil se feita uma critica construtiva referente à rotina de trabalho, ou mesmo na melhor forma de realizar o trabalho, mudar o procedimento desde que seja visando melhorar a *performance* da empresa ou diminuir o tempo de realização da tarefa.

2.2

Exemplificando o

Assédio Moral

Para um melhor entendimento do fenômeno apresentamos a seguir alguns exemplos de assédio moral apresentado por Heloani (apud SILVA, 2007), que narra duas historias referente a assedio moral.

A primeira história é de uma executiva, que cursou diversas especializações com MBA no exterior, um sólido currículo profissional e acadêmico, trabalha em um grande banco como analista de sistemas. Separada recentemente e mãe de um filho com paralisia cerebral, depende unicamente do seu trabalho para manter-se. Ocasionalmente precisa que seu superior a libere para que possa levar o filho a uma clínica de tratamento. O seu chefe constantemente lhe atribui uma grande quantidade de tarefas que devem ser cumprida em um curto espaço de tempo.

Embora não lhe sejam negadas as solicitações de ausência do trabalho, o seu chefe não perde a chance de questionar sua liberação, humilhá-la e insinuar que suas saídas podem acarretar sua perda de emprego. Esta situação causa um forte constrangimento fazendo com que ela viva em constante angustia, estado de tensão em virtude da ameaças do chefe.

Outro caso narrado é sobre um jovem recém formado, por não possuir experiência teve dificuldade em obter um emprego. Começou a trabalhar em uma empresa na área de bebidas. No começo trabalhava com entusiasmo, mas devido ao tratamento rude de seu chefe começou a desanimar-se. Seu chefe sempre se dirigia a ele com as frases “seu trabalho é fácil, até uma criança faz”, “bem se vê que você não tem experiência”, “você me enganou com o seu currículo”, “não sei como pude contratar você”, isso causou certo desanimo no jovem funcionário que sofre quando tem que ir ao trabalho e a noite não consegue dormir devido à insônia.

Esses dois casos demonstram que um superior mal intencionado e preparado, até mesmo com medo de ser superado pelo seu subordinado profissionalmente pode causar a pessoa que esta sobre o seu comando.

Existem empresas que estipulam metas de vendas ou produção a seus funcionários, caso não sejam cumpridas os mesmos são colocados em situações vexatórias expostos ao ridículo perante seus colegas, em alguns casos extremos a empresa “premia” o funcionário com “troféu” é obrigado a deixar sobre sua mesa durante o mês todo para que todos saibam que ele não atingiu a meta desejada.

3 OS SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL – ASSEDIADOR E ASSEDIADO

Os sujeitos do assédio moral tanto o assediador como o assediado são seres humanos, cada qual com seu perfil psicológico, entender este perfil é de extrema importância para que possamos entender os comportamentos e atitudes de cada um dos envolvidos.

3.1

O Assediado

O assediado não é uma pessoa passiva, pacata e sem opinião própria, mas uma pessoa atuante, que possui conhecimentos tanto práticos como técnicos, muitas vezes incomoda o assediador que se sente ameaçado pela competência do funcionário.

Nesse sentido Guedes afirma que “a vítima do terror psicológico não é um funcionário desidioso, negligente, mas ao contrario são pessoas com alto senso de responsabilidades são genuínas pessoas bem educadas. Possuidoras de valiosas qualidades, profissionais e morais”.

E segue ainda “é esse algo mais que o assediador procura roubar, reduzindo sua autoestima”. Na maioria das vezes a pessoa assediada acredita nas demais pessoas pela sua boa fé, e segundo ainda a mesma autora “as demais pessoas se sentem ameaçada pela sua competência e assim começa a menosprezar o seu trabalho”.

Vários autores procuraram traçar o perfil do assediado e, entre as mais comuns estão:

- Pessoas dedicadas ao trabalho, com alto senso de responsabilidade, colaboradores e sempre prontos em atender as solicitações dos superiores e colegas;
- Não se curvam ao autoritarismo, e não se deixam subjugar;
- São mais competentes que os demais;
- Pessoas com alto senso de justiça;
- Honestas, escrupulosas e com elevado senso de justiça;
- Portadoras de alguma deficiência;
- Mulher em grupos predominantemente de homens ou homens em grupos de mulheres;
- Pessoas mais velhas no meio de mais jovens ou mais jovens no meio de pessoas mais velhas;
- Com crença religiosa ou orientação sexual diferente das demais

Na maioria das vezes a pessoa aceita as críticas, no primeiro momento, mas depois com as repetições a pessoa sente-se diminuída causando desânimo com o trabalho e se afastando do grupo, podendo causar até mesmo a saída do trabalho.

3.2 O Assediador

Delinear o perfil do assediador é tarefa mais difícil, visto ser da natureza humana subjugar os mais fracos, mas quem assedia busca sempre desestabilizar as vítimas procurando sempre colocá-las em situações humilhantes, mas o assediador sempre é uma pessoa que age com sutileza, não demonstrando suas intenções visto suas atitudes serem dissimuladas.

O perfil do assediador, segundo Hirigoyen (2005), é narcisista e destaca algumas características, tais como:

- Tem um senso incomum da sua própria importância e se julga superior aos demais;
- Tem no poder a sua principal arma, e faz uso desse poder sem escrúpulos;
- Explora as pessoas nas suas relações, usando-as até que lhe sejam úteis;
- Inveja às pessoas;
- É uma pessoa que não possui empatia com os demais;
- É uma pessoa extremamente arrogante;
- Mediante essas características o assediador é uma pessoa que tendo o poder vai usá-lo para subjugar as pessoas ameaçando-as com a perda do emprego; age muitas vezes por medo de perder ele próprio o seu emprego, pois se sentindo ameaçado vai se valer da sua posição hierárquica, para assim “tirar” a ameaça do seu caminho.

4 AÇÕES PREVENTIVAS

O assédio moral só vai se disseminar em empresas desestruturadas e desorganizadas mediante a omissão das pessoas que observam esse comportamento, mas nada fazem para ajudar as vítimas e muitas vezes sem perceber tornam-se coniventes com essa situação.

As empresas devem ter um departamento de recursos humano atuante e perspicaz que saiba detectar o problema e solucioná-lo, fazer uma conscientização junto aos funcionários de todos os níveis hierárquicos e conscientizar a todos sobre o problema, até mesmo informando sobre as implicações do mesmo, não só em termos funcionais, mas em termos jurídicos (assunto esse que não é o objetivo deste trabalho).

4.1 O que a vítima de assédio pode fazer

A vítima de assédio pode tomar algumas medidas para se proteger quando se sentir ameaçada. No site www.assediomoral.org, encontramos as recomendações:

- Resistir: anotar com detalhes todas as humilhações sofridas, nome do agressor, colegas que testemunharam conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário.
- Dar visibilidade, procurando a ajuda dos colegas, principalmente os que testemunharam os fatos ou que sofrem humilhações do agressor.
- Organizar apoio e fundamental dentro e fora da empresa
- Evitar conversar com o agressor sem testemunhas
- Relatar os fatos para os diretores, ou outras instâncias como: médicos, responsável dos recursos humanos da empresa, advogados da empresa e se achar necessário advogados dos sindicatos trabalhistas.
- Buscar apoios junto aos familiares, amigos e colegas, para recuperar a auto-estima, a dignidade, identidade e cidadania.

Outro fator importante que as pessoas ao testemunhar uma cena de humilhação no trabalho contra um colega, supere seu medo e seja solidária com o seu colega, e não se esquecer que o medo reforça a força do agressor.

5 O ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

No Brasil a primeira matéria sobre o assunto foi publicada no jornal Folha de São Paulo em novembro de 2000 como resultado da pesquisa realizada pela Dra.Margarida Barreto (2000 apud OLIVEIRA, 2006), realizada com 2072 trabalhadores, concluindo que 870 já haviam sofrido casos de humilhações no trabalho. Nessa pesquisa constatou-se que 80% dos entrevistados sofriam dores generalizadas, 45% apresentavam aumento de pressão arterial e 60% queixavam-se das palpitações e tremores e 40% sofriam de redução da libido.

Procurando coibir o mal que o assédio moral causa no indivíduo, tornou-se necessário que fossem criadas medidas para reprimir com rigor, então as empresas públicas principalmente as prefeituras de algumas cidades, a pioneira em criar uma lei contra o assedio moral foi a cidade de Itacemópolis⁵ no interior de São Paulo regulamentada em 2001. E seguindo o exemplo outras cidades, como São Paulo, Campinas, Americana⁶ e outras. Essas leis municipais, entretanto, tratam somente do assédio moral e destinam-se somente aos servidores públicos, mas inexistem leis específicas para o assédio moral embora alguns projetos estejam tramitando pelo nosso Congresso Nacional.

Países como Alemanha, Itália, França, Austrália e Estados Unidos, possuem uma legislação específica para criminalizar o assédio moral no trabalho. No Brasil, segundo Glockner (2004), “o assedio moral tem, sido enquadrado no art. 483 letra *d* da CLT, que trata do rigor excessivo ou exigência de serviços alem das forças do trabalhador. Outro dispositivo que também pode ser utilizado é o art. 482 alínea *b*. da CLT, que autoriza a justa causa dos colegas , chefes , gerentes , diretores , responsáveis pelo agir ilícito”.

Já no site⁷, a Justiça do Trabalho tem se posicionado independentemente da existência de leis específicas. “A teoria do assédio moral se baseia no direito à dignidade humana, fundamento da República Federativa do Brasil, como prevê o artigo 1º, inciso III, da Constituição”, observa a ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, do Tribunal Superior do Trabalho. “É possível citar também o direito à saúde, mais especificamente à saúde mental, abrangida na proteção conferida pelo artigo 6º, e o direito à honra, previsto no artigo 5º, inciso X, também da Constituição”, acrescenta.

Verifica-se que o assédio moral, embora seja na maioria das vezes de difícil comprovação, pode ser punido e o assediador sofre as sanções legais, o mais importante é que as empresas devem estar alertas para evitar esse comportamento sempre informando os

⁵ Lei n.1.163 de 24.04.00. RUFINO, Regina Célia Pezzuto, *Assedio Moral no Âmbito da Empresa* LTR 2.006 pág. 76.

⁶ Idem

⁷ Texto extraído do site <http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista020207.htm> acessado dia 12/12/2007

funcionários da nocividade dessa prática e das conseqüências que a mesma pode trazer tanto para os assediadores bem como para a própria empresa.

6 CONCLUSÃO

O assédio moral é um fenômeno antigo, mas tornou-se mais evidente com a aguçada competição entre as empresas, expondo os trabalhadores a pressões para aumentar a produtividade, as vendas, conseguir maior *market share*; as cobranças ficaram mais acirradas onde são tomadas atitudes que expõem o trabalhador que não atingem as metas, a humilhações.

É preciso uma conscientização de todos sobre o tema, pois essa é a melhor medida preventiva, que atitudes sejam tomadas e as pessoas que testemunham esse tipo de comportamento tenham coragem de alertar os superiores, comunicar o departamento de recursos humanos da empresa, e acima de tudo se solidarizar com os assediados e repugnar os chefes e colegas que praticam esse ato.

Os direitos dos trabalhadores devem ser respeitados, o respeito à pessoa, a dignidade, a preservação moral, e as relações de trabalhos devem ser pautadas pela ética, não se esquecendo que as empresas são constituídas por pessoas e que cada uma dessas pessoas tem objetivos particulares diferentes, mas devem ser motivadas para o trabalho coletivo, objetivando o bem comum.

Um chefe deve ser um líder, e um líder conquista as pessoas, não usando do poder da força, mas sim pela sua capacidade em fazer que cada um dos seus subordinados tenha consciência do seu papel dentro da empresa e da importância que cada um representa para que a empresa alcance suas metas.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BARCELOS, Lucy Mary Culen Pyles, **Assedio Moral nas Relações de Trabalho**- Trabalho de Conclusão de Curso – Direito – Unisal. Universidade Salesiana – Americana. 2.006.
- BARRETO, Margarida, **Uma jornada de Humilhações** – Dissertação de Mestrado – Departamento de Psicologia Social da PUC - SP, São Paulo. 2.000.
- GLOCKNER, César Luiz Pacheco, **Assedio Moral no Trabalho**, IOB Thompson 2.004.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2ª ed. São Paulo. Editora LTR. 2005.
- HELOANI, Roberto Assedio Moral – Um ensaio Sobre a Expropriação da Dignidade no trabalho. Rev. Administração de Empresas – FGV –revista eletrônica v.3, n.1 Art. 10 – Jan. / Jun. 2004.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assedio Moral: A violência perversa do cotidiano**. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2.002.

OLIVEIRA, Nilza Aparecida Alves de. **Assedio Moral no Ambiente de Trabalho como fator determinante da rescisão indireta do Contrato de Trabalho** – Trabalho de conclusão. Direito Unisal – Universidade Salesiana – Americana – 2.006.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assedio Moral no Âmbito da Empresa**, São Paulo – LTR – 2.007.

SILVA, R.A. O empreendedor e o assédio moral no trabalho. **Rev. Urutágua**. Disponível em <http://www.urutugua.ue.br//006/06rsilva.htm> acesso em 10 Dez 2007.

MORAL HARASSMENT

Prof. M.Sc. Roberto Clarete Simonetti

Fatec Itapetininga

roberto.simonetti@fatec.sp.gov.br

Translate: Prof^a Luciana Almeida

Fatec Itapetininga

1 INTRODUCTION

Moral harassment in the workplace has been the subject of study and concern not only for researchers in the field of human relations, but also, in the field of law, such a phenomenon creates a hostile environment, being the cause of many dismissals and disputes in the relations between employee/company, not to mention the professional frustration, shock in self-esteem, reflexes in health, family and social life of the person that suffers from this harassment.

Moral harassment in the workplace is not a new fact, but has been gaining space among researchers, not only in the law area, but also, in the administration area, actually, this is the focus of this work, in virtue of several cases and processes that become more obvious nowadays, since relationships are more open and in a certain way more humanized.

In the working relationship, it is necessary the issue to be more discussed, so that the employees can have their social rights guaranteed and they can develop their functions, being supported not only by labor laws, but also, with satisfaction, freedom, and respect.

Given the concern about social and psychological damages that moral harassment causes to the employees, several organizations both private and public ones, have already developed a conduct code to avoid embarrassment and humiliation caused by moral harassment.

There is an eminent need that society becomes aware of moral harassment, knows its causes, characteristics, effects and damages it causes to the employees. It is necessary to know how to prevent it in order to detect and combat this harm.

The more information the employees and employers have, the more prepared they will be, so, they can prevent it and avoid complications, such as an early withdrawal of the employee, strain in the relationship, professional and social demotivation and eventually lawsuit.

2 CONCEPT OF MORAL HARASSMENT

Moral Harassment is also known as mobbing (Hirigoyen -2005)¹ from the verb “to mob”, that means to mistreat, attack, besiege, the same author says that mobbing is a hostile attitude often repeated, usually, against the same person, and most of times without apparent reason or simply for trivial reasons.

¹ Marie-France Hirigoyen is Psychiatrist and Psychotherapist of family.

According to Guedes (2003), the term mobbing “is neither a single action, nor a generalized conflict. The psychological terror is a strategy; a systematic, structured, repeated and long-lasting action”.

In England, according to (Hirigoyen - 2005), the term bullying is used, which means treating someone rudely, tyrannically or someone who has pleasure in humiliating the others in order to show power or as a way to confirm his/her superior position in the social or professional scale.

According to Hirigoyen, the term bullying is wider than mobbing, since the first word is related to abusive conduct with moral aggression, teasing and humiliation; the second term is associated with the violence related to organizations and collective pursuits, which in extreme cases, can generate violence.

In Japan, according to the same author the term *ijime* (mistreat) - (Hirigoyen - 2005) is used not only at work, but also in schools.

A young person coming from a competitive school environment and having an education focused on overcoming, will find a workplace dominated by goals. In this case the moral violence is used as a mean to achieve goals, when it does not happen; the employee suffers sanctions and is ridiculed in front of colleagues.

In France, the term *moral harcèlement* (Hirigoyen - 2005) is used, that regards to “a more subtle kind of aggression which is more difficult to be proven and featured,” according to (Glockner - 2004) “it is the term that is more closely related to the Brazilian reality”. These similarities come from the fact that in Brazil moral harassment is more subtle and many times it goes unnoticed or it is ignored due to factors which are going to be discussed later in this work.

We observed that there are many expressions and even different meanings, because the terms used are influenced not only by organizational aspects, but mainly by cultural aspects of each country. In essence, all of them are about the same subject which is hostility, humiliation, lack of ethical conduct in respect to the dignity of each individual regardless his/her function or position he/she has in an organization or society.

Moral harassment manifests through gestures, despising attitudes, contempt, pursuit, humiliation, professional disqualification, exposing the person to a ridiculous and shameful situations in front of colleagues, creating tension, causing serious problems for the worker like professional demotivation and even social psychological disorders.

Dr. Margarida Barreto², renowned researcher defines moral harassment as being an abusive conduct against the dignity or psychological or physical integrity of a person who endangers not only his/her work, but also the entire workplace. In this sense we can understand moral harassment as an attitude that a person, usually a manager, a boss or a superior has towards his/her subordinate that does not correspond to the ethical and professional conduct by treating him/her in an inhuman manner, injuring the dignity and even his/her identity as an individual.

²Dra. Margarida Barreto is a Labor Doctor, researcher of PUC SP, and she is one of the leading specialists about Moral Harassment in Brazil.

For Doctor Margarida Barreto cited Glockener (2004 p 15) moral harassment is:

A feeling of being offended, despised, downgraded, humiliated, vexed, embarrassed and outraged by somebody. It is feeling like you are no one, worthless, useless, hurt, mortified, indignant and angry. The humiliation causes pain, sadness and suffering.

For a long time, moral harassment was treated and mistaken by stress or another problem related to the work, as conflicts and aggression between colleagues without any minor consequences.

According to Heinz Leymann³, cited Glockner says that moral harassment is:

The deliberate degradation of working conditions through unethical (abusive) communication which are characterized by repetition over a long time of hostile behavior that a superior or a colleague develops against an individual that presents, as a reaction, a picture of lasting physical, psychological and social misery.

On the website www.assediomoral.org.br, we can find the definition:

The exposure of workers to humiliating and embarrassing repetitive and extended situations during the workday and the exercise of their functions, being more common in hierarchical relations, inhuman and unethical relations of long-term, from one or more bosses directed to the subordinate, destabilizing the victim relation with the workplace in the organization.

Joining various concepts, we can understand moral harassment as an abusive conduct where the aggressor disposes words, behaviors, gestures and attitudes that offend the moral, dignity and integrity not only physical but also social, being therefore the exposure of a worker to humiliating and embarrassing situations during his/her workday and in the exercise of his/her functions.

But we need to make a distinction, as Bernardo Leite Moreira⁴ points, we can't mistake moral harassment for the natural duties of leaders regarding fulfillment of deadlines, goals and objectives, because it is understood that the pressure for competitiveness makes the bosses more demanding, making them believe that their workers can do more than they usually do, he strengthens the thought, saying that bosses can and should put pressure on their workers, so that, they can overcome themselves, but he makes clear that it is not moral harassment.

In this sense it's necessary an understanding between leadership and workers. Goals, objectives and deadlines should be discussed previously and made common to all employees, observing the capacity and function of each one, avoiding inappropriate orders and attitudes and leaving the workplace and the labor relations milder and transparent.

³ LEYMAN, Heinz: ZAPF, Dieter Mobbing and psychological terror at workplaces - violence and victims. European Journal, 5 (2) .1990.

⁴MOREIRA, Bernardo Leite, psychologist specialist of Organizational Behavior. Paper about Moral harassment - Available in http://www.golrh.com.br/artigos/abre_autor.asp?COD_autor=88 access in 2007.12.12.

2.1 Methods of moral harassment at work

Moral harassment can be classified into vertical and horizontal, the vertical one happens in relation manager/worker and the horizontal when it occurs between people of the same hierarchy, the most common is the vertical harassment, because the boss often makes use of his / her power and can influence other employees to have the same attitude towards the harassed worker.

According to Guedes⁵ (2003), we can divide moral harassment in three groups, the first one is in communication, the attacked person is withdrawn from communication, he/she is isolated from other members of the group; the second refers to the reputation of the person, where the tactics are the jokes, lies, insults, ridicule of a physical problem and other characteristics of the person; the third is the professional dignity when the person is not given a job, or the job given is not consistent with his / her function, the targets established are doubtful which can lead the victim to feel unable or blame himself / herself for failing to achieve the goal.

Hirigoyen (2005) adds to this list a fourth behavior that is verbal and physical violence, and lists the characteristics of each behavior and places these items in a more practical way as we see in Glockner (2004) citing the referred author.

Deliberate deterioration of working conditions

Removing the victim's autonomy;

No longer giving him/her useful information to perform the tasks;

Criticizing his/ her work in an unfair and exaggerated way;

Contesting his/her decisions systematically;

Acting to prevent him/her to have promotions;

Assigning tasks incompatible with his/her role and responsibilities.

Isolation and refusal to communicate

The victim is constantly interrupted;

Hierarchical superiors or colleagues don't dialogue with the victim;

Communication with his/ her is almost always written;

All contact with him/her is refused, even visual;

His / her presence is ignored and he/she is addressed only by others;

Colleagues are prohibited to talk to him/ her and he/she is not allowed to talk to anyone.

Attack against the dignity

Contemptuous insinuations are used to qualify him / her;

He/ she is scoffed;

He/she is discredited before colleagues, superiors or subordinates;

Rumors about him/ her are spread;

⁵ Text extracted from site <http://www.normaslegais.com.br/trab/1trabalhista020207.htm>. Accessed on 2007/12/12.

Psychological problems are attributed;
 He/she is mocked for his/her disability or his physical appearance
 The victim is mimicked or caricatured;
 He/she is mocked for his/her origins or nationality;
 His /her private life is criticized.

Verbal, physical or sexual violence

At this point there are certainly the most severe cases, as there is even physical violence
 Threats of physical violence;
 People shout at him / her;
 The victim has his/her privacy invaded.

We found out that there are several methods of harassment at the workplace, but as places Glockner (2004), we can't forget that for an attitude to be classified as bullying, they should be repeated in order to obtain an advantage for the aggressor so that it can be characterized as the phenomenon of bullying in the workplace.

We must be careful not to confuse normal problems of a workplace with moral harassment, high competitiveness between the companies, even the competitiveness in the workplace creates a stress and this can create a conflict between colleagues.

This conflict is far from being framed as moral harassment, most of the time, it is momentary, it may even be helpful if used for a constructive criticism related to the work routine, or even to find the best way to carry out the work, change the procedure aiming the company's performance or decrease the time to perform a task.

2.2 Exemplifying moral harassment

For a better understanding of the phenomenon we present some examples of moral harassment presented by Heloani⁶ apud Silva that tells two stories related to moral harassment.

The first story is about an executive who has taken several specialization courses, courses abroad, has MBA, a solid professional and academic curriculum, she works in a big bank as a systems analyst. Recently divorced, she is mother of a child with cerebral palsy, and she depends only of her job to support them. Occasionally, she needs her boss to allow her to leave earlier, so she can take her child to a clinic for treatment. Her boss constantly gives her a lot of tasks that must be accomplished in a short time.

Although her requests for absence from work aren't denied, her boss doesn't miss the chance to question her absence, to humiliate and insinuate that her absences can lead to her job loss. This causes a major embarrassment, causing her to live constantly anxious and stressed due to the threats of the boss.

⁶HELOANI, Jose R.M. *Invisible Violence*. *Business Management Magazine* n°. 3 2003, apud Silva. Regina Alves da. *The entrepreneur and the Moral Harassment in the Workplace*.

Urutúgua Magazine. Available in: <http://www.urutugua.ue.br//006/06rsilva.htm> access on December 10th 2007.

Another case described is about a young newly graduated boy, that for not having experience had difficulty to get a job. He started working in a beverage company. At the beginning, he worked with enthusiasm, but due to the rough treatment given by his boss, he began to feel discouraged. His boss always addressed him with phrases such as "your job is easy, even a child can do it", "it shows that you have no experience", "you tricked me with your resume", "I don't know how I could hire you". This caused some discouragement in the young employee who suffers when he goes to work and can't sleep during the night because of insomnia.

These two cases demonstrate what a malicious superior, who perhaps is afraid to be outdone professionally by a subordinate, can cause to the person under his/her command.

There are companies that set sales or production targets to their employees; if they don't reach the goals they are put in embarrassing situations and they are exposed to ridicule in front of their colleagues, in some extreme cases the company "rewards" the employee with a "trophy" and they are obliged to leave it on their tables throughout the month to let everyone know that the employee has not reached the desired goal.

3 THE SUBJECTS OF MORAL HARASSMENT - HARASSER AND HARASSED

The subjects of moral harassment both the harasser and the harassed are human beings, each one with a psychological profile. Understanding this profile is extremely important for us to comprehend the behaviors and attitudes of every and each one involved.

3.1 The harassed

The harassed is not a passive and quiet person, without an own opinion, but it is an acting person who has practical and technical knowledge, and most of time, he/she annoys the harasser who feels threatened by the competence of his/her employee.

In this case, Guedes says that "the victim of psychological terror is not a lazy or negligent employee, but on the contrary, they are people with high sense of responsibility, they are genuine and well educated. They have valuable professional and moral qualities".

And she also says "it is this something more that the harasser seeks to steal, reducing his/her self-esteem". Most of the time, the harassed person believes in other people for their good faith, and according to the same author "other people feel threatened by his/her competence and thus begin to belittle his/her work."

Several authors have sought to profile the harassed person and here are the most common ones:

- People devoted to work with high sense of responsibility and always ready to meet the requests of superiors and colleagues;
- They do not submit to authoritarianism, and do not allow to be subdued;
- They are more competent than the others;

- People with a high sense of justice;
- Honest and conscientious people with high sense of justice;
- They have some disability;
- Women in groups predominantly of men or men in groups of women;
- Older people among younger or younger among older people;
- People with religious belief or sexual orientation different from the other ones.

Most of the time the person accepts the criticism at first moment, but after, with the repetitions the person feels diminished, discouraged about the work and moves away from the group, it may even leads the person to quit the job.

3.2 The harasser

Profiling the harasser is the most difficult task, since it is part of the human nature to subjugate the weak ones, but who harasses always seeks to destabilize the victims always putting them in a humiliating situation, but the harasser is always a person who acts subtly, and doesn't demonstrate the intentions as his/her attitudes are disguised.

The profile of the harasser, according to Hirigoyen (2005) is narcissistic and highlights some features such as:

- They have an unusual sense of their own importance and judge themselves to be superior to the others;
- Power is their main weapon, and they use it without scruples;
- They explore the people in their relationships, using them while they are useful ;
- They envy people
- They do not have empathy with the others,
- They are extremely arrogant.

Through these features, the harasser is a person who will use his/her power to subdue people, threatening them with job loss; the harasser often acts in fear of his/her own job loss, when feeling threatened, he/she will take advantage of hierarchical position in order to take the threat out of his/her way.

4 PREVENTIVE ACTIONS

Moral harassment will only spread in unstructured and disorganized companies, by omission of people who observe this behavior but do nothing to help the victims and often without realizing, these people become conniving in this situation.

Companies should have an active and insightful human resources department able to detect the problem and fix it, raise awareness among employees of all levels and raise consciousness about the problem among everyone, even advising on the implications of the

problem; not only in functional terms, but also in legal terms (this issue is not the goal of this study).

4.1 What the victim of harassment can do

Victims of harassment can take action to protect themselves when they feel threatened. On the website: www.assediomoral.org site, we find the follow recommendations:

- Resist: write down all the humiliations suffered in details, name of the aggressor, colleagues who witnessed, content of the conversation and anything else you think it is necessary;
- Provide visibility: look for help from colleagues, especially those who witnessed the events or who have also been humiliated by the aggressor;
- Organize support: it is essential inside and outside of the company;
- Avoid talking to the aggressor without witnesses;
- Report the facts to the directors or other instances, such as: doctors, head of human resources of the company, the company's attorney and if it is necessary to the attorney of the labor union;
- Look for support from relatives, friends and colleagues, to recover the self-esteem, dignity, identity and citizenship.

Another important fact is that people who witnesses a scene of humiliation at work, try to overcome their fear and sympathize with their colleague, and do not forget that the fear reinforces the strength of the aggressor.

5 MORAL HARASSMENT IN BRAZIL

In Brazil, the first story about this subject was published in the newspaper Folha de São Paulo in November 2000 as a result of a research done by Dr. Margarida Oliveira Barreto apud Oliveira, conducted with 2072 employees which concluded that 870 of them had suffered humiliation at work . In this research it was found out that 80% of the interviewed people suffered widespread pain, 45% had elevated blood pressure and 60% complained of palpitations and tremors and 40% suffered from libido⁰ reduction.

In order to forbid all the bad that moral harassment causes in the individual, it became necessary to create measures to suppress it rigorously, then, public companies, mainly the city halls of some cities decided to regulate the situation. The pioneer in creating a law against the moral harassment was Iracemápolis in the countryside of São Paulo state, regulated in 2001. And following the example other cities, such as São Paulo, Campinas, Americana, and other ones.” But these municipal laws treat only moral harassment towards the public servers”, there are no specific laws for moral harassment, although some projects are being processed by our National Congress.

Countries such as Germany, Italy, France, Australia and the USA, have a specific law to criminalize moral harassment in the workplace.

In Brazil the moral harassment, according to Glockner (2004):

Moral harassment has been framed in *art. 483 letter d* of the CLT. It treats the excessive strictness or demand of services beyond the strength of the worker. Another device that can also be used is the *art. 482 b. CLT*, which authorizes just cause dismissal of colleagues, bosses, managers or directors, responsible for the tort.

In the website, the Labor Court has positioned independently of specific laws. "The theory of moral harassment is based on the right to human dignity, base of the Federative Republic of Brazil, according to Article 1, paragraph III of the Constitution," says Minister Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, of the Supreme Labor Court. "We can also quote the right to health, specifically mental health, covered in the protection conferred by Article 6, the right to honor, according to the Article 5, paragraph X and also the Constitution," she says.

It appears that moral harassment, although most of the time it is hard to be proven, it can be punished, and the harasser suffers the legal sanctions. The most important thing is that the companies should be aware to avoid this behavior, always notifying the employees of the harm of this practice and the consequences that it can bring to both the harassers and the company.

6 CONCLUSION

Moral harassment is an old phenomenon, but it has become more evident with the keen competition among the companies, exposing the workers to pressure to increase the productivity and the sales, to achieve greater *market share*; the demands became tougher and some attitudes are taken to expose workers who do not reach the goals, to the humiliation.

It is necessary to make people aware of the subject because this is the best prevention and then attitudes need to be taken and people who witness this kind of behavior need to have the courage to notify their superiors, to communicate the human resources department of the company, and most of all to stand in solidarity with the harassed and to repel bosses and colleagues who practice this act.

The workers' rights must be respected, the respect to the person, the dignity, moral preservation, and the work relations should be based on ethics, and not to forget that companies are made of people and that each one of these people has different particular goals, but they should be motivated for the collective work, aiming the common good.

A boss must be a leader, and a leader wins respect not thorough the power, but though their ability to make every one of his/ her subordinates aware of their role within the company and the importance that each one of them represents for the company so that the goals can be achieved.

7 REFERENCES

BARCELOS, Lucy Mary Culen Pyles, *Assedio Moral nas Relações de Trabalho*- Trabalho de Conclusão de Curso - Direito - Unisal. Universidade Salesiana - Americana. 2.006.

BARRETO, Margarida, *Uma jornada de Humilhações* - Dissertação de Mestrado - Departamento de Psicologia Social da PUC -SP, São Paulo. 2.000.

GLOCKNER, César Luiz Pacheco, *Assédio Moral no Trabalho*, IOB Thomson 2.004.

GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. 2ª ed. São Paulo. Editora LTR . 2.005.

HELOANI, Roberto *Assédio Moral - Um ensaio Sobre a Expropriação da Dignidade no trabalho*- R.A.E -Revista de Administração de Empresas - FGV -revista eletrônica v.3, Nº 1 Art. 10 - Jan. / Jun. 2.004.

HIRIGOYEN , Marie-France . *Assédio Moral : A violência perversa do cotidiano* .Rio de Janeiro , Bertrand Brasil , 2.002.

OLIVEIRA, Nilza Aparecida Alves de . *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho como fator determinante da rescisão indireta do Contrato de Trabalho* - Direito Unisal - Universidade Salesiana - Americana - 2.006.

RUFINO , Regina Célia Pezzuto, *Assédio Moral no Âmbito da Empresa*, São Paulo - LTR - 2.007.

REFLEXIONES SOBRE LA IMPOSIBILIDAD EN LA LABOR DE LA TRADUCCIÓN

Prof. M.Sc Maria Cecília Pereira

Fatec Itapetininga –SP

cecyp98@uol.com.br

Traducción y creación son operaciones gemelas.

Octavio Paz

RESUMEN: La dificultad en traducir textos, principalmente los poéticos, puede traer problemas importantes en la búsqueda de las posibilidades para alcanzar una similitud que tenga valores que equivalgan al texto original y que deshagan pensamientos de prejuicio que a menudo se dirigen al difícil oficio de traducir. El traductor responsable y sensible —este dúo hay que tenerlo para un total respeto con la obra que se traduce— busca soluciones a los obstáculos que le presenta la lengua a la cual vierte para llevar al texto de partida hacia al de llegada, y adentrarse en otro ámbito cultural, trasponer la barrera lingüística y hacer del texto traducido una creación más, sin el estigma de texto secundario.

PALABRAS CLAVE: La traducción. El traductor. El oficio de traducir.

Como actividad lingüística, las formas sintácticas, semánticas y fonológicas se entretejen en la interpretación de un texto de partida hacia a un otro de llegada; con ello surgirán seguramente imágenes de transferencia que no parecerán adecuadas. ¿Existiría, entonces, el intraducible? ¿Y lo que sería traducible en una traducción?

La traducción dentro de la visión del logocentrismo tiene una posición de simulacro, de algo que no está adecuado ante el texto dicho “original”, y por eso, “toda traducción también es necesariamente secundaria y provisional en relación con lo que supuestamente sustituye”. (Arrojo, p.72-73, traducción mía), pero equivalencias estables y perfectas como quiere la concepción logocéntrica ya no tienen cabida en contemporáneas reflexiones sobre la traducción. Según Arrojo, mucho más implica necesariamente una traducción: “el desencuentro con el origen, la diferencia en el tiempo y en el espacio que separa el original de su intento de repetición y la interferencia de por lo menos una segunda voz de autor en el procesamiento de la significación” (p.53, traducción mía). Todo ello conlleva algo no neutral, por lo tanto, equivalencias no perfectas y estables.

Si el proceso en una traducción fuera lineal, basado sólo en actos de sustitución y transferencia que pudiera desarrollarse en una trasposición palabra por palabra y no resultara de ello la imperfección, sería algo lógico, sin resultados de intraducibilidad. Según García Yebra, “la traducción palabra por palabra es a menudo imposible (...) la diversa extensión

semántica de las palabras de dos lenguas es una de las causas principales que impiden la traducción palabra por palabra” (p.396).

En terreno semiótico, la afirmación peirceniana reitera que el significado de un signo es otro signo que se ha generado y es así de forma continua. Si se aplica esta afirmación a la traducción se confirmaría la posibilidad de que ésta es siempre posible —en el cambio de un signo por otro—, solo podría resultarse en equivalentes no perfectos, pero los elementos intraducibles, o que se los ven como tales, representan una búsqueda más empeñada de signos lingüísticos para estar en lugar de otros que los puedan sustituir, como insistía Peirce (PEIRCE apud JAKOBSON, p.64).

La complejidad en la traducción no alcanza sólo el campo lexical. Avanza por el enmarañado del tejido de las palabras, y en caso especial, en la abundancia connotativa y subjetiva de los textos literarios. En textos poéticos la gama de detalles que se observa en una traducción a menudo genera complicaciones a causa de los efectos de arte que deben preservarse. La información semántica se la puede transmitir por distintas codificaciones y el mensaje no cambia, lo mismo no ocurre con la información estética¹ pues hay que comprenderla dentro del proceso de signos en que está codificada. No sería posible alterar esa codificación sin destruir la información estética.

Rónai afirma que las palabras no poseen sentido aislado, los enunciados determinarán su sentido dentro de la frase o del contexto; se concluye, por lo tanto, que están pendientes de otros elementos para completar su significado. Vocablos de lenguas confrontadas se puede pensarlos igualmente, pero “los enunciados de que forman parte no serán los mismos, tampoco serán iguales las connotaciones que evocan” (Rónai, p. 34, traducción mía). Según este autor, las dificultades empiezan con las palabras “traducibles”, pues pueden estar en ellas las muchas caras de las trampas en traducción, como los falsos amigos, promovedores de corrientes equívocos, y también los términos polisémicos. Advierte además a que se observe otro detalle: la “conciencia etimológica” pues aunque no sea difícil adivinar el sentido de las palabras a través de la etimología, hace falta entender que muchas siguieron “evolución distinta” y no se puede confiar sólo en el “instinto de la etimología” (Rónai, p, 35).

No hay identidad absoluta en traducción porque es imposible ser el “mismo” texto, es necesario ser un “otro”, vestido del “mismo”. Afirma Gasquet que “el traductor es, por tanto, un creador que comunica un autor o un texto a otros pueblos” y defiende que mismo imperfecta “la traducción más deficiente es mejor a nada, por el sencillo hecho que supone comunicar” (p.18).

Según Arrojo, “cualquier texto o cualquier palabra se puede traducir a otra lengua desde que se considere la traducción como una forma de transformación, como una intervención inevitable que no deja sin tocar a ninguno de sus participantes: ni el original, ni al traductor, ni al autor, tampoco las lenguas involucradas” (p,128, traducción mía).

¹ Haroldo de Campos, poeta y traductor brasileño, al reproducir el pensamiento de Max Bense dice que la información estética no se la puede interpretar semánticamente y aunque sea igual semánticamente será otra información estética (BENSE apud CAMPOS 1992:32-33).

Sin embargo no se trata de un concepto de traducción “libre”, en una interpretación equivocada del término. Lo que está escrito en el texto de partida no está abierto a cambios por impericia, desatención, o simplemente el “gusto” del traductor.

Paes afirma que el traductor piensa en su labor más la sinonimia y que “objetiva menos a la nominación absoluta que a la nominación cercana y por ello su posición no es de creador y sí de recreador” (p.36, traducción mía). Pero este experto en traducción también advierte al criterio de “traducción libre”, porque afirma que “no hay libertad en la acción de traducir: el traductor se limita siempre por los parámetros del texto con el cual se pone en armonía” (p.36, ídem). Octavio Paz escribe que “el traductor sabe que su poema deberá reproducir el poema que tiene bajo los ojos” (Paz, p. 23). Entonces, existe la libertad no para alteraciones sin sentido sino para crear similitudes, sin que se pierda o se diluya la esencia del texto de partida.

Sobre las formas de sentir las alegrías, los sinsabores y los dolores, experiencias universales, los hablantes de todas las lenguas se asemejan. Octavio Paz nos hace reflexionar que en los seres humanos la esencialidad de lo que sentimos es la misma. En épocas distintas los poetas dicen lo mismo, en otros lenguajes y otras lenguas. En ese sentido lato la intraducibilidad no existiría, sería siempre posible decir “lo mismo”, re-producir sin barreras de tiempo ni espacio toda forma poética, “producir con medios diferentes efectos análogos” (VALÉRY apud PAZ, p.23).

Afirma Jakobson que se sustituyen mensajes de una de las lenguas, no por unidades separadas sino por mensajes completas en otra lengua; a esta traducción se la llama intralengual, la que se hace “de una forma poética a otra” (p.65).

En caso de una trasposición creativa, recreadora —la consideración actual más aceptada para trasponer un poema— sería intralengual, según Jakobson.

Trasponer creativamente es empeñarse en la búsqueda de equivalentes con elecciones restrictivas en la mayoría de las veces pero, *grosso modo*, se puede pensar que cuando la traducción se pone problemática, se usan todas las técnicas antes de decirlo intraducible. Afirma el pensamiento jakobsoniano con propiedad:

Toda experiência cognitiva pode ser traduzida e classificada em qualquer língua existente. Onde houver uma deficiência, a terminologia poderá ser modificada por empréstimos, calcos, neologismos, transferências semânticas e, finalmente, por circunlóquios (Jakobson 1969, p.67).²

Si es posible, como afirma Jakobson, buscar en formas diversas las soluciones y decisiones sobre el texto que se traduce, no habrá, entonces, el intraducible, en el sentido literal de la palabra.

² La afirmación de Yakobson dice que la experiencia cognitiva se la puede traducir si se cambia la terminología con préstamos, neologismos, trasposición semántica o circunlóquios.

CONSIDERACIONES FINALES

La cuestión de la imposibilidad/posibilidad en un proceso de traducción no parece tan relevante si lo que se asoma es el objetivo concluido: el de que un texto que no llega a todos a causa de la maldición babélica se vuelva asequible pero que respete, por supuesto, todo lo que se debe respetar cuando se hace una traducción.

Los daños que las “malas traducciones” pueden causar a la obra traducida repercuten directamente al traductor —la calidad de la traducción le es vital. Si malogra por haber sido incauto, se le caen, a cántaros, las frías aguas del estreñimiento y de los prejuicios presurosos.

La noción de fidelidad al texto de partida actualmente es algo más flexible ya que tantos traductores y estudiosos del tema afirman ser coherente la fidelidad hacia al “espíritu” de la obra, a lo que tenga ésta de entrañable, de esencial. Hay que tener percepciones importantes al recrear el texto de partida y usar los artificios del idioma para el cual se lo vierte: la acuidad, el trabajo minucioso y la sensibilidad, todo ello muy necesario para un equilibrio entre la reproducción y la producción primera, el texto original. La traducción de la cadena de significantes y significados debe anclarse a un subjetivismo lúcido a través del cual la interpretación, de importancia primordial, estaría a servicio del texto que se traduce, un otro texto recreado con valor de texto primero, un texto segundo, pero no secundario.

Por lo tanto, se puede concluir que el acto de traducir no es libre, como ya dicho anteriormente. El encadenamiento al texto original es un hecho al cual está atado el traductor, que en este oficio tiene una duda constante: la de la palabra justa, que traiga significados “justos” a lo escrito en el texto de partida y la difícil tarea de llevarlo al de llegada. Soluciones parecen existir siempre, aunque puedan ocurrir pérdidas ocasionales, principalmente en lo poético, donde suelen ubicarse las más dificultosas búsquedas de equivalencias en las cuales deberá fijarse el traductor/creador para no incurrir en desliz, éste siempre desagradable y desalentador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARROJO, Rosemary. **Tradução, Desconstrução e Psicanálise**. São Paulo: Imago, 1993.
- CAMPOS, Haroldo de. **Metalinguagem ensaios de teoria e crítica literária**. Petrópolis: Vozes, 1970.
- GARCÍA, Yebra, Valentín. **En torno a la traducción**. Madrid: Gredos, 1989.
- GASQUET, Axel. “Babel redimida”. In: **Lenguas Vivas: los problemas de la traducción**. Buenos Aires: Instituto de Enseñanza Superior en Lenguas Vivas “Juan Ramón Fernández” nº 1, diciembre 2000-marzo 2001.
- JAKOBSON, Roman. **Linguística e comunicação**. Trad. Izidoro Blikstein / José Paulo Paes. São Paulo: Cultrix, 1969.
- PAES, José Paulo. **Tradução: a ponte necessária. Aspectos e problemas da arte de traduzir**. São Paulo: Ática, 1990.
- PAZ, Octavio. **Traducción: literatura y literalidad**. Barcelona: Tusquets, 1990.
- RÓNAI, Paulo. **A tradução vivida**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, Col. Logos, 1981.

SISTEMA LOGÍSTICO EMPRESARIAL

Creonice Silva de Moura¹, Shirley Aparecida Fida²
Prof. Engo. Helder Boccaletti³

^{1,2} Acadêmicas do Curso de Administração da Faculdade Paulo Setúbal, Tatuí-SP, Brasil.

³ Docente do Curso de Administração da Faculdade Paulo Setúbal, Tatuí-SP, Brasil.

Tradução Prof^a MSc. Maria Cecília Pereira
Fatec Itapetininga

Resumen

Este estudio presenta las características de las actuales formas de aplicabilidad de la logística en las empresas. Una logística definida adecuadamente por una empresa resulta en una operatividad más eficiente con reducción de tiempo y de costos al posibilitar existencias sin exceso, mayor flexibilidad de la red de distribución, reducción de la complejidad en las entregas a los departamentos y las existencias que concurren hacia una mayor competitividad de mercado haciendo optimizar el nivel de atención al cliente.

Palabras clave- eficiencia, logística empresarial, competitividad, operatividad.

Introducción

La finalidad de un estudio de la aplicabilidad y de la operatividad de la logística dentro de las empresas y el respectivo diferencial competitivo contribuye a la optimización de los resultados, a través de variaciones e innovaciones disponibles en el mercado. La logística empresarial es una actividad que facilita la rutina interna de las empresas, por medio de sistemas de informaciones que vuelven más dinámicas, flexibles y menos onerosas las varias funciones. Ayuda a reducir costos y vuelve más competitivas e innovadoras a las empresas e impacta a la estructura organizacional que a su vez resulta en ganancias reales para la empresa y al usuario final.

1. Sistema Logístico de Movimiento y Almacenaje de Materiales

1.1. Definición de logística

La definición más actual de logística se hizo por *Council of Supply Chain Management Professionals*, NOVAES (2001, p.36): Logística es el proceso de planificar, implementar y controlar de manera eficiente el flujo y el almacenamiento de los productos, así como los servicios e informaciones asociados, y cubre desde el punto de origen hasta el punto de consumo, con el objetivo de atender a los requisitos del consumidor.

Esta definición es una de las más actuales porque con los avances tecnológicos y con la apertura económica del mercado mundial (Globalización), la logística se volvió importante para la reducción de costos y para el logro de la tan anhelada competitividad.

La logística abarca diversos segmentos y sectores formados por la interrelación entre ellos, cuya amplitud involucra desde al primer proveedor hasta la recepción, el manoseo, el embalaje y el

almacenamiento, el movimiento y los transportes internos y externos, el acondicionamiento y la manipulación final —el lugar de utilización del producto por el cliente.

Todavía queda, según Ronald Ballou (2007 p. 20) mucha cosa que hacer para alcanzarse el nivel óptimo de eficiencia y eficacia en la provisión y en la distribución al mundo y también en la economía doméstica. Los desafíos logísticos son grandes, pero al encontrarse la solución habrá un diferencial en los resultados finales de las empresas.

1.2. Definición de Movimiento de Materiales

Movimiento de materiales – todas las actividades relacionadas con el producto, excepción hecha a las operaciones de procesamiento e inspección (manufactura) implican la operación, colocación y posicionamiento de materiales con el objetivo de facilitar su movimiento y almacenaje.

Es “el arte y la ciencia” que comprende el embalaje, el movimiento, el almacenaje y el control de materiales en alguna forma, definición adoptada por IMAM. Actualmente la principal idea de Movimiento de Materiales se relaciona con una actividad de adición de valor al producto, diferente de lo que se hacía en el pasado, por el hecho de que lo máximo de economía en el movimiento solo se podrá obtener si se da la debida importancia desde el primer movimiento como materia prima hasta la llegada del producto terminado al consumidor final. La planificación del movimiento resulta en tiempo que se gana significativamente.

Es una actividad común a todos los segmentos, está directamente relacionada con el transporte y almacenamiento (recepción, almacenaje, selección de pedidos, embalaje y expedición), y la distribución de materias primas y productos terminados. Comprende todas las operaciones básicas involucradas en el movimiento de cualquier tipo de material por cualquier medio.

Las interrelaciones entre las actividades del ciclo en el flujo total del Movimiento de Materiales se muestran en la ilustración de abajo.

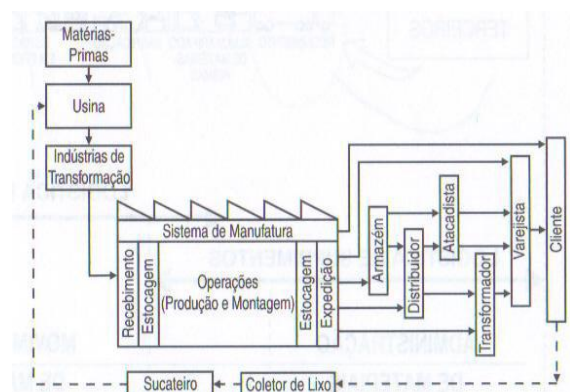


Figura 1: El Ciclo del Flujo de Materiales . Fuente: Moura, 2008. p. 37. 16

1.3. Definición de Almacenamiento

Es un concepto amplio que incluye todas las actividades de un lugar destinado a guardar de forma temporaria y la distribución de materiales como depósitos, almacén, centros de distribución y otros más. Las actividades relacionadas con el almacenaje ordenado y distribución de productos terminados dentro de la misma fábrica o en lugares destinados a este fin; se puede definir como almacenaje por los fabricantes o distribuidores.

Hay diferencias entre guardar existencias (stock) y almacenamiento. Guardar existencias es una de las actividades del flujo de materiales en el almacén o un lugar destinado a la colocación estática de los materiales. Dentro de un almacén puede haber varios lugares de almacenaje.

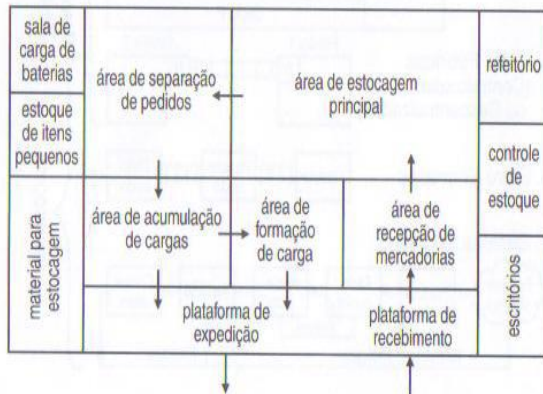


Figura 3: Ilustración de Almacenaje Fuente: Moura, 2008. p. 20.

Almacenar también abarca el manoseo de los materiales entre la producción y su venta o usuario final, es decir, almacenar se refiere al almacenaje juntamente con una abarcadora y diversificada gama de funciones en el movimiento; consolidar, apartar, clasificar y preparar las mercancías para despacharlas nuevamente.

Segundo Ballou (2007 p. 168), el almacenamiento se puede pensar como un costo directo adicional del canal de abastecimiento o distribución. Este dispendio se justifica por las economías indirectas de costos obtenidas. Sin embargo, el almacenaje se elimina o se reduce drásticamente por el uso del concepto just-in-time, que debería ser reconocido siempre como una alternativa al almacenamiento. Existencias no excesivas traen eficacia al desempeño de la producción.

2. Funciones Básicas de Manoseo de Materiales

2.1. Recepción

La recepción incluye las actividades implicadas en la aceptación de materiales para que se almacenen, y es el procesamiento inmediato el principal objetivo de esta función, que incluye generalmente:

- Control y programación de las entregas;
- Obtención y procesamiento de todas las informaciones para el control de los ítems;
- Análisis de documentos;
- Apuntar los registros para llamar la atención de las operaciones no conformes;
- Planear la ubicación de las existencias;
- Procesamiento de entradas FIFO o Lifo;
- Programación y control;
- Mantener las actividades equilibradas;
- Señalización;
- Planear la ubicación para facilitar la descarga de los materiales de los vehículos;
- Descargas.

En una visión más práctica se puede definir que recepción es la primera actividad de movimiento de materiales. El trabajo físico de descargar se debe coordinar con el proceso burocrático implicado en la inspección de los materiales.

La descarga puede ser manual o mecanizada y mismo automatizada, que sea capaz de adaptarse a las diferentes características de los productos. Los productos se apilan en palets, forma una unidad que será movida. Cintas transportadoras y cargas en contenedores se utilizan para agilizar el proceso y reducen sustancialmente el tiempo de descarga.

2.3. Manoseo Interno

El manoseo de materiales es uno de los principales factores que generan costos en el conjunto de actividades logísticas, afirma Ballou. Mismo que el proyecto de embalajes atienda a muchos objetivos, el profesional de logística intenta obtener embalajes que disminuyan el costo total de manoseo y maximicen la utilización del espacio físico (Ballou 2207 p 201). Son dos tipos: transferencia y división.

En la recepción de los materiales se realiza la transferencia interna para colocar en lugar de almacenamiento o para repartir los pedidos. Cuando se reciben los pedidos se juntan los ítems solicitados y se los transportan al área de expedición.

(2 FIFO (*First-in/First-out*); PEPS (Primero a entrar, Primero a salir).LIFO (*Last-in/First-out*); UEPS (Ultimo a entrar, Primero a salir)

2.4. Existencias/ Stock

Los recursos que poseen valor económico, cantidades de bienes físicos que se conserven de forma no productiva por algún tiempo, es decir, acúmulos de materiales entre fases de los procesos de transformación, que proporcionan un grado de independencia entre las fases.

El almacenamiento de mercancías para un uso futuro demanda inversión, lo ideal sería que ofertas y demandas se sincronizaran para que se volvieran innecesarias las existencias. Tornar precisa la demanda futura y garantizar la rápida disponibilidad del abastecimiento es prácticamente imposible y hace con que sean indispensables las existencias, para que se asegure la disponibilidad de mercancías y que se disminuyan los costos totales de producción y distribución. De una forma macro, los tipos de almacenaje centralizado y descentralizado.

En el centralizado, todos los materiales utilizados en el proceso se almacenan en un “área de material” central o en un área similar, hasta que se las usen. En el descentralizado se utilizan varios depósitos pequeños. Las condiciones son iguales prácticamente al almacenaje centralizado pero como son más pequeñas las distancias se disminuyen de forma significativa los costos con el movimiento.

2.5. Clasificación de Pedidos

Todo lo que está almacenado, independiente del tiempo en que se produjo el almacenaje, en cuanto se lo retira de las existencias, entra en la actividad de clasificación. Dentro de las funciones del almacén, existe la del procesamiento del pedido y a través de las necesidades del cliente la existencia se la hace disponible, la expedición se programa y se preparan los documentos. La intersección del almacenaje y el procesamiento del pedido es el lugar donde ocurre la clasificación del pedido.

Según Moura (2003, p.7), la clasificación del pedido es la recuperación física de los ítems correctos en la cantidad correcta de las existencias para satisfacer las necesidades del cliente, es

decir, el proceso de retirada de los materiales de las existencias para completar la expedición de un pedido.

La definición del sistema de clasificación de pedidos tiene como variable el índice de complejidad, que varía desde los manuales hasta avanzados sistemas tecnológicos. Puede clasificarse por artículo o por pedido, que son los más comunes, el clasificador de pedidos satisface un pedido a cada vez.

En el sistema de clasificar por artículo el clasificador lo hace con un artículo a cada vez para un lote de pedidos y se añaden dos operaciones: los pedidos de los clientes necesitan clasificarse y los ítems clasificados necesitan empaquetarse.

Basado en el tamaño de la unidad que será clasificada, existen cinco niveles de clasificación de pedidos:

Clasificación del Palé: recuperación de cantidades completas del palé;

Clasificación de Capas: recuperación de capas completas de cajas de los palés;

Clasificación de Cajas: recuperación de cajas cerradas completas del almacenaje;

Clasificación de Cajas Parcialmente Fraccionadas: recuperación de los embalajes internos de las cajas de cartón almacenadas;

Clasificación de Cajas Fraccionadas: recuperación de ítems individuales del almacenaje.

Se puede organizar los sistemas de clasificación de pedidos en cuatro sistemas:

Unitario: cada clasificador hace la recolección de un pedido cada vez, tiene poca productividad pero se utiliza mucho porque es sencillo y produce menor índice de errores. El clasificador recorre el camino completo del área de clasificación para cada pedido que se expide.

Por lote: Clasificación para un grupo de pedidos cada vez. El clasificador cuando pasa en el área de almacenaje de cada producto recolecta la cantidad que atiende a su conjunto de pedidos. Es altamente productivo en los pedidos de pocos ítems de volumen pequeño, reduce el tiempo de desplazamiento, pero aumenta la posibilidad de errores.

Por Zona: La clasificación se organiza por zonas, con un clasificador en cada una para hacer la recolección de todos los pedidos y llevarlos a un área de consolidación. La clasificación ocurre en alta velocidad para un número limitado de ítems, es bastante flexible porque posibilita el uso de varios equipos, pero es difícil el balanceo de los productos entre las zonas para que el trabajo se distribuya de forma equilibrada.

Por Ola: Permite mayor sintonía entre las actividades de clasificación de pedidos y expedición a través de la programación de la hora de la recolección y embarque de cada pedido. En cada turno de trabajo o período del día grupos específicos de pedidos se clasifican y se cargan.

2.5.1. Sistemas Mecanizados

Contribuyen a reducir el esfuerzo físico del clasificador, hacen con que el pedido venga al operador en una zona de clasificación y se mueve cuando es realizado. Algunos sistemas poseen luces ubicadas encima de las cajas de piezas e indican cuales cajas se deben apartar al pedido actual.

En la clasificación por lote, en un sistema mecanizado, todos los ítems de un lote de pedido se clasifican y una cinta transportadora los lleva a un área externa de surtido. Lo que implica al

físico del operador se limita, generalmente, al movimiento de los artículos del local y el teclado de los datos en el sistema automático del *transelevador* o *miniload*.

2.5.2 Sistemas Automatizados

Eliminan el elemento humano de la función de clasificación de pedidos, pero la capacidad de almacenaje es baja. Normalmente se necesita una persona en la mayoría de los sistemas para cargar el equipo de clasificación de un sistema de recuperación manual o automatizado.

En un sistema totalmente automatizado un robot clasifica a partir de un sistema automatizado de recuperación y carga los pedidos en el clasificador. Los sistemas de clasificación de pedidos automatizados más complejos exigen apoyo de sistemas de información.

2.6 Expedición

Consiste en la verificación y en el cargamento de las mercancías en los vehículos, se ejecuta manualmente en la mayoría de los sistemas. La expedición de cargas unificadas se vuelve cada vez más común porque, de esta forma, el tiempo de cargamento de los vehículos se puede reducir considerablemente. Embalajes unificados contienen grupos de productos, mientras las cargas comunes consisten en volúmenes y cajas que deben cargarse directamente desde la plataforma hasta el vehículo.

3. Automoción en el Movimiento de Materiales

Potencial de la automoción

El atractivo de la automoción es la posibilidad de sustitución de mano de obra por inversiones en sistemas automatizados más rápidos y precisos. Sus puntos débiles son los costos altos, debido a que se proyectan y se construyen de manera personalizada a cada aplicación y la naturaleza compleja de ese tipo de operación.

3.1 Niveles de Automoción en el Movimiento de Materiales

En las actividades de Movimiento de Materiales la implicación con la mano de obra es muy expresiva, y automatizar esas actividades en esta situación puede ser la clave para la optimización de todos los procesos.

3.1.1 Sistemas Semi Automatizados

Complementan sistemas mecanizados y automatizan actividades específicas de manoseo. Los equipos más comunes en depósito semi automatizados son los vehículos guiados por automoción, clasificación computadorizada de pedidos, robótica y estanterías inclinadas.

3.3.2 Sistemas Automatizados

El manoseo automatizado de materiales viene presentando gran posibilidad de aplicación, sin embargo, en la práctica poco se realiza. Los primeros esfuerzos en favor del manoseo automatizado se dirigieron a los sistemas de clasificación de pedidos de productos envasados en

cajas. Recientemente el énfasis ha cambiado para sistemas automatizados de almacenaje y recuperación para uso en instalaciones de depósitos verticales.

3 Cross Docking

Sistema de distribución en el cual la mercancía que se recibe no se la guarda en stock en un Centro de Distribución y sí se la prepara inmediatamente para el cargamento de entrega.

El *Cross Docking* (expedir directamente del muelle receptor) es la transferencia de las mercancías que se entregan y de la recepción de materiales para la expedición de los materiales, con un tiempo de almacenaje limitado, o si es posible nulo. Las instalaciones que operan con este sistema reciben camiones completos de diversos proveedores y realizan, dentro de las instalaciones, el proceso de clasificación de los pedidos a través del movimiento y de acuerdo con los cargamentos, del área de recibimiento hacia el área de expedición, proporcionando diversas ventajas tanto al proveedor como al cliente.

Reducción de costos: todos los costos al exceso de stock y a la distribución se reducen, ya que el transporte se hace en FTL y a menudo.

Reducción del área física necesaria en el Centro de Distribución: con la reducción o eliminación del stock se reduce el área necesaria en el centro de distribución.

Reducción de la falta del stock en las tiendas de los minoristas: debido al abastecimiento continuo en cantidades más pequeñas y más frecuentes.

Reducción del número de stocks en toda la cadena de abastecimiento: el producto fluye por la cadena de abastecimiento y no se almacena.

Reducción de la complejidad de las entregas en las tiendas: se realiza una sola entrega que contiene toda la variedad de productos de sus diversos proveedores, en un camión.

Aumento de la disponibilidad del producto: debido al suplemento continuo a la venta al por menor.

Disminuye el flujo de bienes: se vuelve constante debido a las frecuentes encomiendas.

Reducción del nivel de stocks: la mercancía no se almacena.

Los datos sobre el producto se vuelven accesibles: debido al uso de las tecnologías de información que proporcionan la intercomunicación entre los eslabones de la cadena, como ejemplo, hay el EDI que unifica la base de datos.

3.1 Ejemplo de Cross Docking – Estudio del Caso Braspress

A Braspress según su propio *website* es una empresa que actúa en la distribución de las encomiendas urgentes en el concepto de *Cross Docking* y opera con una flota propia de 985

vehículos. Las operaciones abarcan más de 500 vehículos agregados y un contingente de 4.288 empleados que se reparten en 89 sucursales en todo el territorio nacional.

Con el sistema *Cross Docking* agregado al nivel de tecnología usada en todos los procesos de Braspress, es posible hoy a cada mes emitir 800 mil envíos como media, lo que significa realizar cerca de 8.000 recolecciones/día y 40.000 entregas/día, moviendo 125.000 volúmenes/día.

Braspress ha optado por el desarrollo de sus propios softwares, rastrea todos los volúmenes transportados a través de la adopción de un modelo propio de código de barras, además del contraste de peso y el aplicar de cubicación en toda la carga. Con ello, la empresa tiene automatizado su proceso desde el pedido de recolección hasta la entrega y puede ofrecer rapidez, eficiencia y seguridad a los clientes y éstos y la empresa pueden monitorizar la carga en tiempo real.

Como la cubicación y el pesaje se contrastan, Braspress ha logrado recuperar casi un 15% de evasión de ingresos. En junio de 2009 la empresa inauguró el terminal de carga de Rio de Janeiro (RJ) y con ello también el mayor sistema automatizado de clasificación de cargas (el *sorter 10*) de América Latina, que reduce el tiempo de movimiento e informa el peso y la cubicación reales.

El *sorter* es un conjunto de pasillos rodantes y eléctricos que se instrumentan por equipos de lectura óptica, células fotoeléctricas, balanza y medidor de volúmenes que se comandan electrónicamente. El sistema proporciona aumento de la productividad con la disminución de tiempo en las operaciones, y aún permite el aumento de la seguridad, averiguación de las encomiendas, mayor precisión y visualización de las operaciones y reducción de las pérdidas con extravíos.

Conclusión

Un camino para que las empresa se queden competitivas es buscar la excelencia en el uso de la logística, añadida a la tecnología puntera, integración con los clientes y rapidez del flujo de informaciones en toda la red de suplementos y ello resulta en economía de tiempo y espacio que proporciona agilidad en toda la cadena.

La logística se volvió la gran salida en la maximización de la competitividad con resultados reales e inmediatos a las empresas y un medio de perfeccionamiento continuo en el sistema de gestión de los negocios. A eso se debe aunar el respeto al ecosistema, interacción con proveedores y clientes y el comprometimiento de los empleados hacia los resultados de la empresa.

Referencias Bibliográficas

BALLOU, Ronald H. **Logística Empresarial: Transportes, Administração de Materiais e Distribuição Física**. 1ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1993 e 2007.

MOURA, Reinaldo A. **Separação de Pedidos**. São Paulo: Editora IMAM, 2003.

MOURA, Reinaldo A. **Sistemas e Técnicas de Movimentação e Armazenagem de Materiais**. 6ª ed. São Paulo: Editora IMAM, 2008

Cross Docking: How to use the EAN-UCC Standards. EAN International. Release 1, January 2000.

BRASPRESS, **Casos de Sucesso** – Artigo consultado no site <http://www.braspress.com.br/interna/cases>. Acesso em 22/05/2011.

UVB, **Movimentação de Materiais – Principais Atividades e Leis da Movimentação** – http://arquivos.unama.br/nead/gol/gol_adm_7mod/adm_da_producao/pdf/aula09.pdf. Acesso em 10/05/2011.

Durante os anos de 2011 e 2012 a Fatec de Itapetininga estabeleceu parceria com o Lar Célia Teresa Rodrigues Soares Hungria para desenvolver o “Projeto Lar das Meninas”, com o objetivo de orientar e preparar adolescentes de 14 a 16 anos para o mercado de trabalho.

O Lar Célia Tereza desenvolve, desde 1985, um laborioso trabalho educacional com meninas de 7 a 13 anos no período extraescolar. Com o Projeto Lar das Meninas, as adolescentes que completaram 13 anos tiveram a possibilidade de continuar participando de atividades educacionais promovidas por Professores e alunos da Fatec de Itapetininga. Diariamente durante os dois anos do Projeto, no período da tarde, as adolescentes participaram de atividades didático-pedagógicas voltadas ao desenvolvimento de competências profissionais.

Sob a Coordenação da Prof.^a Eva Fagundes Weber, idealizadora do Projeto e com o apoio da diretora da Fatec, Prof.^a Isolina Maria Leite de Almeida, bem como do Fundo de Solidariedade da Prefeitura Municipal de Itapetininga e da empresa Logic Engenharia e Construção Ltda, de São Paulo, o Projeto envolveu diversos professores e alunos monitores da Fatec de Itapetininga, os quais organizaram e aplicaram atividades voltadas à Educação Musical, Informática, Esporte, Alimentação e Saúde, além de aulas de Português, Matemática e Inglês com o propósito de oferecer um nivelamento de conteúdos do Ensino Fundamental e Médio nessas disciplinas.

Cada uma das atividades foi planejada com o propósito de reduzir danos sociais, diminuindo o alto índice de jovens desqualificados para o mercado de trabalho. Para essa qualificação, as adolescentes participaram de aulas de comportamento e valores morais, recebendo orientações sobre postura, vestuário e comunicação no ambiente de trabalho de modo a facilitar sua inserção no mercado de trabalho. Participaram ainda de atividades culturais no Teatro do SESI de Itapetininga, assim como no Circuito SESC de Artes, possibilitando-se oportunidades de convivência social, assim como nas aulas de Esporte, quando também receberam orientações sobre saúde e bem estar, contando com aula de natação no Centro Esportivo do CAPE- FKB em Itapetininga.

Nas aulas de Alimentação e Saúde, as participantes do Projeto tiveram aulas de Educação Nutricional e Higiene dos alimentos, aprendendo a importância de uma alimentação equilibrada e participando de aulas práticas visando à correta manipulação dos alimentos e evitando-se contaminações e desperdício. Com as aulas de Música e Artes, as adolescentes receberam noções de ritmo, percepção auditiva, dicção, expressão corporal e criatividade. A prática desses exercícios resultou na formação do Coral das Meninas que se apresentou em diversas ocasiões nos eventos realizados pela Fatec de Itapetininga.

Com a formatura da primeira turma participante do Projeto Lar das Meninas, as ações atuais estão voltadas para a captação dos recursos necessários à formação de novas turmas, visando atender a comunidade externa à Fatec de Itapetininga, um de seus objetivos permanentes.

PERSPECTIVA



COMPARTILHE

 **Fatec**
Itapetininga

Prof. Antonio Belizandro
Barbosa Rezende