



UFRGS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL-RS

Assistente de Alunos

**EDITAL DE CONCURSO
PÚBLICO Nº 12/2022**

CÓD: SL011DZ-22-
7908433229940

Língua Portuguesa

1. Leitura, Análise e Interpretação de Texto: - Variedades de linguagem, tipos e gêneros textuais, e adequação de linguagem. Elementos de sentido do texto: coerência e progressão semântica do texto; relações contextuais entre segmentos de um texto; informações explícitas, inferências válidas, pressupostos e subentendidos na leitura do texto. Elementos de estruturação do texto: recursos de coesão;	9
2. Função referencial de pronomes; uso de nexos para estabelecer relações entre segmentos do texto; segmentação do texto em parágrafos e sua organização temática. Interpretação do texto: identificação do sentido global de um texto; identificação de seus principais tópicos e de suas relações (estrutura argumentativa); síntese do texto; adaptação e reestruturação do texto para novos fins retóricos.....	22
3. Ortografia: - Sistema oficial vigente (emprego de letras, acentuação, hífen, divisão silábica). Relações entre sons e letras, pronúncia e grafia.....	22
4. Morfologia: - Estrutura e formação de palavras. Famílias de palavras. Classes de palavras e suas características morfológicas. Flexão nominal: padrões regulares e formas irregulares. Flexão verbal: padrões regulares e formas irregulares.	23
5. Sintaxe: - A oração e seus termos. Emprego das classes de palavras. Sintaxe da ordem.	30
6. Regência nominal e verbal, incluindo crase.	32
7. O período e sua construção. Período simples e período composto. Coordenação: processos, formas e seus sentidos. Subordinação: processos, formas e seus sentidos. Equivalência entre estruturas; transformação de estruturas.	33
8. Discurso direto, indireto e indireto livre.....	36
9. Pontuação: - Sinais, seus empregos e seus efeitos de sentido.	38
10. Semântica: - Significação de palavras e expressões. Relações semânticas entre palavras e expressões (sinonímia, antonímia, hiponímia, homonímia, polissemia); campos semânticos. Significação contextual das expressões; significados literais e significados figurados; denotação e conotação das expressões. Relações semânticas, lógicas e enunciativas entre frases. Valores semânticos das classes de palavras. Valores dos tempos, modos e vozes verbais. Efeitos de sentido da ordem de expressões na oração e no período.....	39
11. Concordância nominal e verbal.	40

Gestão Pública

1. Noções de Organizações - Conceito e tipos de estrutura organizacional	45
2. Gestão do conhecimento.....	47
3. Governança Pública.	49
4. Noções de Gestão de Pessoas na Administração Pública; Visão sistêmica e estratégica das organizações.....	50
5. Funções do Gestor de Pessoas. - Desenvolvimento de pessoas; - Planejamento estratégico institucional.....	52
6. Práticas de reconhecimento	55
7. Avaliação de Desempenho.....	57
8. Gestão de conflitos	62
9. Trabalho em equipe	65
10. Tomada de decisão	71
11. Enfrentamento e prevenção ao assédio moral no ambiente de trabalho	75
12. Respeito às diversidades (étnico-raciais, de gênero, etc.) no ambiente de trabalho.....	79
13. Comunicação não violenta (CNV)	81
14. Noções de Administração Pública - Princípios fundamentais que regem a Administração Pública Federal: enumeração e descrição. - Administração Federal: administração direta e indireta, estruturação, características e descrição dos órgãos e entidades públicos. - Os poderes e deveres do administrador público	83
15. Improbidade Administrativa	92

Ética Pública

1. Ética nas Organizações e nas relações interpessoais.....	103
2. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 - Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.....	113
3. Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências.....	116

Legislação Pública

1. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988: artigos 1º a 41 e 205 a 214.....	119
2. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 - Regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.....	137
3. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 - Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.....	163
4. Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 - Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal.....	165
5. Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992 - Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa.....	171
6. Estatuto e Regimento Geral da UFRGS.....	179
7. Lei nº 10.224/2001 - altera o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual.....	180

Informática e Segurança da Informação (Exceto Para: Técnico de Tecnologia da Infonnação/Área: Infraestrutura; Técnico De Tecnologia Da Informação: Sistemas de Informação)

1. Edição de textos, planilhas e apresentações (Microsoft Office 2016 ou superior, LibreOffice 7.3.6 ou superior).....	181
2. Ferramentas de nuvem para edição de textos, planilhas e apresentações na nuvem (Microsoft Office 365 e Suíte de Aplicativos do Google).....	207
3. Serviços de armazenamento em nuvem (Google Drive, Microsoft One Drive).....	210
4. Área de trabalho remota, transferência de informações e arquivos (Microsoft Windows 10).....	210
5. Boas práticas em segurança digital (compartilhamento de dados, armazenados em nuvem, envio de e-mails - cc/cco, identificação de links maliciosos ocultos por hyperlinks, manipulação de dados pessoais e funcionais na web, cuidados no envio de documentos institucionais por e-mail, boas práticas na escolha de senhas). Segurança da informação: Noções de vírus e outras ameaças virtuais. - Aplicativos para segurança (anti-vírus, firewall, anty-spyware). Segurança da informação: Noções de segurança na WEB, navegação segura, princípios de segurança de redes (endereçamento, protocolos e portas). Segurança da informação: Noções de certificação digital e assinatura digital, uso de criptografia (simétrica e assimétrica).....	216

Raciocínio Lógico Matemático

1. Proposições lógicas; proposições abertas; proposições categóricas; operações lógicas; conectivos lógicos; implicação lógica e equivalência lógica; tabelas-verdade; linguagem corrente e linguagem simbólica; argumentos lógicos dedutivos; argumentos categóricos; validação de argumentos por meio de tabelas-verdade ou diagramas lógicos; verdades e mentiras; relacionamento de objetos, resolução de problemas.....	235
2. Aritmética básica;	257
3. Sequências numéricas; padrões numéricos;.....	265
4. Padrões geométricos;.....	267
5. Álgebra proposicional;	273
6. Localização no tempo e no espaço,.....	273

Conhecimentos Específicos Assistente de Alunos

7. Infância e adolescência.....	279
8. Políticas públicas em Educação.....	290
9. Direitos humanos e prevenção à violência.....	296
10. Cultura para a paz e comunicação não-violenta.....	299
11. Gênero e Sexualidade.....	301
12. Relacionamento Interpessoal.....	304
13. Diversidade sociocultural e inclusão.....	313
14. Saúde mental.....	321
15. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto- Lei de Dida Pessoa com Deficiência) - Lei nº 13.146/2015.....	324
16. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9.394/1996.....	340
17. Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei nº 8.069/1990 e atualizações.....	355
18. Estatuto da Juventude - Lei nº 12.852/2013.....	390
19. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais - Lei nº 8.112/1990.....	395

Isso porque é ali que se fazem necessários, estabelecem uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Por fim, concentre-se nas ideias que realmente foram explicitadas pelo autor. Textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Deve-se ater às ideias do autor, o que não quer dizer que o leitor precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não sejam criadas suposições vagas e inespecíficas.

Importância da interpretação

A prática da leitura, seja por prazer, para estudar ou para se informar, aprimora o vocabulário e dinamiza o raciocínio e a interpretação. A leitura, além de favorecer o aprendizado de conteúdos específicos, aprimora a escrita.

Uma interpretação de texto assertiva depende de inúmeros fatores. Muitas vezes, apressados, descuidamo-nos dos detalhes presentes em um texto, achamos que apenas uma leitura já se faz suficiente. Interpretar exige paciência e, por isso, sempre releia o texto, pois a segunda leitura pode apresentar aspectos surpreendentes que não foram observados previamente. Para auxiliar na busca de sentidos do texto, pode-se também retirar dele os **tópicos frasais** presentes em cada parágrafo, isso certamente auxiliará na apreensão do conteúdo exposto. Lembre-se de que os parágrafos não estão organizados, pelo menos em um bom texto, de maneira aleatória, se estão no lugar que estão, é porque ali se fazem necessários, estabelecendo uma relação hierárquica do pensamento defendido, retomando ideias já citadas ou apresentando novos conceitos.

Concentre-se nas ideias que de fato foram explicitadas pelo autor: os textos argumentativos não costumam conceder espaço para divagações ou hipóteses, supostamente contidas nas entrelinhas. Devemos nos ater às ideias do autor, isso não quer dizer que você precise ficar preso na superfície do texto, mas é fundamental que não criemos, à revelia do autor, suposições vagas e inespecíficas. Ler com atenção é um exercício que deve ser praticado à exaustão, assim como uma técnica, que fará de nós leitores proficientes.

Diferença entre compreensão e interpretação

A compreensão de um texto é fazer uma análise objetiva do texto e verificar o que realmente está escrito nele. Já a interpretação imagina o que as ideias do texto têm a ver com a realidade. O leitor tira conclusões subjetivas do texto.

Gêneros Discursivos

Romance: descrição longa de ações e sentimentos de personagens fictícios, podendo ser de comparação com a realidade ou totalmente irreal. A diferença principal entre um romance e uma novela é a extensão do texto, ou seja, o romance é mais longo. No romance nós temos uma história central e várias histórias secundárias.

Conto: obra de ficção onde é criado seres e locais totalmente imaginário. Com linguagem linear e curta, envolve poucas personagens, que geralmente se movimentam em torno de uma única ação, dada em um só espaço, eixo temático e conflito. Suas ações encaminham-se diretamente para um desfecho.

Novela: muito parecida com o conto e o romance, diferencia-se por sua extensão. Ela fica entre o conto e o romance, e tem a história principal, mas também tem várias histórias secundárias. O tempo na novela é baseada no calendário. O tempo e local são definidos pelas histórias dos personagens. A história (enredo) tem um ritmo mais acelerado do que a do romance por ter um texto mais curto.

Crônica: texto que narra o cotidiano das pessoas, situações que nós mesmos já vivemos e normalmente é utilizado a ironia para mostrar um outro lado da mesma história. Na crônica o tempo não é relevante e quando é citado, geralmente são pequenos intervalos como horas ou mesmo minutos.

Poesia: apresenta um trabalho voltado para o estudo da linguagem, fazendo-o de maneira particular, refletindo o momento, a vida dos homens através de figuras que possibilitam a criação de imagens.

Editorial: texto dissertativo argumentativo onde expressa a opinião do editor através de argumentos e fatos sobre um assunto que está sendo muito comentado (polêmico). Sua intenção é convencer o leitor a concordar com ele.

Entrevista: texto expositivo e é marcado pela conversa de um entrevistador e um entrevistado para a obtenção de informações. Tem como principal característica transmitir a opinião de pessoas de destaque sobre algum assunto de interesse.

Cantiga de roda: gênero empírico, que na escola se materializa em uma concretude da realidade. A cantiga de roda permite as crianças terem mais sentido em relação a leitura e escrita, ajudando os professores a identificar o nível de alfabetização delas.

Receita: texto instrucional e injuntivo que tem como objetivo de informar, aconselhar, ou seja, recomendam dando uma certa liberdade para quem recebe a informação.

DISTINÇÃO DE FATO E OPINIÃO SOBRE ESSE FATO

Fato

O fato é algo que aconteceu ou está acontecendo. A existência do fato pode ser constatada de modo indiscutível. O fato pode ser uma coisa que aconteceu e pode ser comprovado de alguma maneira, através de algum documento, números, vídeo ou registro.

Exemplo de fato:

A mãe foi viajar.

Interpretação

É o ato de dar sentido ao fato, de entendê-lo. Interpretamos quando relacionamos fatos, os comparamos, buscamos suas causas, previmos suas consequências.

Entre o fato e sua interpretação há uma relação lógica: se aponhamos uma causa ou consequência, é necessário que seja plausível. Se comparamos fatos, é preciso que suas semelhanças ou diferenças sejam detectáveis.

Exemplos de interpretação:

A mãe foi viajar porque considerou importante estudar em outro país.

A mãe foi viajar porque se preocupava mais com sua profissão do que com a filha.

Opinião

A opinião é a avaliação que se faz de um fato considerando um juízo de valor. É um julgamento que tem como base a interpretação que fazemos do fato.

Nossas opiniões costumam ser avaliadas pelo grau de coerência que mantêm com a interpretação do fato. É uma interpretação do fato, ou seja, um modo particular de olhar o fato. Esta opinião pode alterar de pessoa para pessoa devido a fatores socioculturais.

Exemplos de opiniões que podem decorrer das interpretações anteriores:

A mãe foi viajar porque considerou importante estudar em outro país. Ela tomou uma decisão acertada.

A mãe foi viajar porque se preocupava mais com sua profissão do que com a filha. Ela foi egoísta.

Muitas vezes, a interpretação já traz implícita uma opinião.

Por exemplo, quando se mencionam com ênfase consequências negativas que podem advir de um fato, se enaltecem previsões positivas ou se faz um comentário irônico na interpretação, já estamos expressando nosso julgamento.

É muito importante saber a diferença entre o fato e opinião, principalmente quando debatemos um tema polêmico ou quando analisamos um texto dissertativo.

Exemplo:

A mãe viajou e deixou a filha só. Nem deve estar se importando com o sofrimento da filha.

ESTRUTURAÇÃO DO TEXTO E DOS PARÁGRAFOS

Uma boa redação é dividida em ideias relacionadas entre si ajustadas a uma ideia central que norteia todo o pensamento do texto. Um dos maiores problemas nas redações é estruturar as ideias para fazer com que o leitor entenda o que foi dito no texto. Fazer uma estrutura no texto para poder guiar o seu pensamento e o do leitor.

Parágrafo

O parágrafo organizado em torno de uma ideia-núcleo, que é desenvolvida por ideias secundárias. O parágrafo pode ser formado por uma ou mais frases, sendo seu tamanho variável. No texto dissertativo-argumentativo, os parágrafos devem estar todos relacionados com a tese ou ideia principal do texto, geralmente apresentada na introdução.

Embora existam diferentes formas de organização de parágrafos, os textos dissertativo-argumentativos e alguns gêneros jornalísticos apresentam uma estrutura-padrão. Essa estrutura consiste em três partes: a ideia-núcleo, as ideias secundárias (que desenvolvem a ideia-núcleo) e a conclusão (que reafirma a ideia-básica). Em parágrafos curtos, é raro haver conclusão.

Introdução: faz uma rápida apresentação do assunto e já traz uma ideia da sua posição no texto, é normalmente aqui que você irá identificar qual o problema do texto, o porque ele está sendo escrito. Normalmente o tema e o problema são dados pela própria prova.

Desenvolvimento: elabora melhor o tema com argumentos e ideias que apoiem o seu posicionamento sobre o assunto. É possível usar argumentos de várias formas, desde dados estatísticos até citações de pessoas que tenham autoridade no assunto.

Conclusão: faz uma retomada breve de tudo que foi abordado e conclui o texto. Esta última parte pode ser feita de várias maneiras diferentes, é possível deixar o assunto ainda aberto criando uma pergunta reflexiva, ou concluir o assunto com as suas próprias conclusões a partir das ideias e argumentos do desenvolvimento.

Outro aspecto que merece especial atenção são os conectores. São responsáveis pela coesão do texto e tornam a leitura mais fluente, visando estabelecer um encadeamento lógico entre as ideias e servem de ligação entre o parágrafo, ou no interior do período, e o tópico que o antecede.

Saber usá-los com precisão, tanto no interior da frase, quanto ao passar de um enunciado para outro, é uma exigência também para a clareza do texto.

Sem os conectores (pronomes relativos, conjunções, advérbios, preposições, palavras denotativas) as ideias não fluem, muitas vezes o pensamento não se completa, e o texto torna-se obscuro, sem coerência.

Esta estrutura é uma das mais utilizadas em textos argumentativos, e por conta disso é mais fácil para os leitores.

Existem diversas formas de se estruturar cada etapa dessa estrutura de texto, entretanto, apenas segui-la já leva ao pensamento mais direto.

NÍVEIS DE LINGUAGEM

Definição de linguagem

Linguagem é qualquer meio sistemático de comunicar ideias ou sentimentos através de signos convencionais, sonoros, gráficos, gestuais etc. A linguagem é individual e flexível e varia dependendo da idade, cultura, posição social, profissão etc. A maneira de articular as palavras, organizá-las na frase, no texto, determina nossa linguagem, nosso estilo (forma de expressão pessoal).

As inovações linguísticas, criadas pelo falante, provocam, com o decorrer do tempo, mudanças na estrutura da língua, que só as incorpora muito lentamente, depois de aceitas por todo o grupo social. Muitas novidades criadas na linguagem não vingam na língua e caem em desuso.

Língua escrita e língua falada

A língua escrita não é a simples reprodução gráfica da língua falada, por que os sinais gráficos não conseguem registrar grande parte dos elementos da fala, como o timbre da voz, a entonação, e ainda os gestos e a expressão facial. Na realidade a língua falada é mais descontraída, espontânea e informal, porque se manifesta na conversação diária, na sensibilidade e na liberdade de expressão do falante. Nessas situações informais, muitas regras determinadas pela língua padrão são quebradas em nome da naturalidade, da liberdade de expressão e da sensibilidade estilística do falante.

Linguagem popular e linguagem culta

Podem valer-se tanto da linguagem popular quanto da linguagem culta. Obviamente a linguagem popular é mais usada na fala, nas expressões orais cotidianas. Porém, nada impede que ela esteja presente em poesias (o Movimento Modernista Brasileiro procurou valorizar a linguagem popular), contos, crônicas e romances em que o diálogo é usado para representar a língua falada.

Linguagem Popular ou Coloquial

Usada espontânea e fluentemente pelo povo. Mostra-se quase sempre rebelde à norma gramatical e é carregada de vícios de linguagem (solecismo – erros de regência e concordância; barbarismo – erros de pronúncia, grafia e flexão; ambiguidade; cacofonia; pleonismo), expressões vulgares, gírias e preferência pela coordenação, que ressalta o caráter oral e popular da língua. A linguagem popular está presente nas conversas familiares ou entre amigos, anedotas, irradiação de esportes, programas de TV e auditório, novelas, na expressão dos estados emocionais etc.

Nesse contexto, há sempre autoridade dupla ou dual, por responder ao comando da linha funcional e ao gerente da horizontal. Assim, há a matricial forte, a fraca e a equilibrada ou balanceada:

- Forte – aqui, o responsável pelo projeto tem mais autoridade;
- Fraca – aqui, o gerente funcional tem mais autoridade;
- Equilibrada ou Balanceada – predomina o equilíbrio entre os gerentes de projeto e funcional.

Porém, não há consenso na literatura se a departamentalização matricial de fato é um critério de departamentalização, ou um tipo de estrutura organizacional.

Desvantagens: filiais, ou projetos, possuem grande autonomia para realizar seu trabalho, dificultando o processo administrativo geral da empresa. Além disso, a dupla subordinação a que os empregados são submetidos pode gerar ambiguidade de decisões e dificuldade de coordenação.

• **Organização formal e informal**

Organização formal trata-se de uma organização onde duas ou mais pessoas se reúnem para atingir um objetivo comum com um relacionamento legal e oficial. A organização é liderada pela alta administração e tem um conjunto de regras e regulamentos a seguir. O principal objetivo da organização é atingir as metas estabelecidas. Como resultado, o trabalho é atribuído a cada indivíduo com base em suas capacidades. Em outras palavras, existe uma cadeia de comando com uma hierarquia organizacional e as autoridades são delegadas para fazer o trabalho.

Além disso, a hierarquia organizacional determina a relação lógica de autoridade da organização formal e a cadeia de comando determina quem segue as ordens. A comunicação entre os dois membros é apenas por meio de canais planejados.

Tipos de estruturas de organização formal:

- Organização de Linha
- Organização de linha e equipe
- Organização funcional
- Organização de Gerenciamento de Projetos
- Organização Matricial

Organização informal refere-se a uma estrutura social interligada que rege como as pessoas trabalham juntas na vida real. É possível formar organizações informais dentro das organizações. Além disso, esta organização consiste em compreensão mútua, ajuda e amizade entre os membros devido ao relacionamento interpessoal que constroem entre si. Normas sociais, conexões e interações governam o relacionamento entre os membros, ao contrário da organização formal.

Embora os membros de uma organização informal tenham responsabilidades oficiais, é mais provável que eles se relacionem com seus próprios valores e interesses pessoais sem discriminação.

A estrutura de uma organização informal é plana. Além disso, as decisões são tomadas por todos os membros de forma coletiva. A unidade é a melhor característica de uma organização informal, pois há confiança entre os membros. Além disso, não existem regras e regulamentos rígidos dentro das organizações informais; regras e regulamentos são responsivos e adaptáveis às mudanças.

Ambos os conceitos de organização estão inter-relacionados. Existem muitas organizações informais dentro de organizações formais, portanto, eles são mutuamente exclusivos.

GESTÃO DO CONHECIMENTO

O conhecimento se interpretado e admitido como uma ferramenta é um aliado ou um recurso que precisa ser gerenciado, pois nada representa ter e não utilizar. Por isso, Lacombe e Heilborn (2003) definem *gestão do conhecimento como um conjunto de esforços ordenados visando novos conhecimentos*. Como um processo de gestão, podemos perceber o conhecimento em quatro vertentes - *geração, organização, desenvolvimento e distribuição*, tendo a distribuição o papel de manter um ciclo para uma nova geração. Justifica tal distribuição, quando verificado que o conhecimento adotado por agentes produz resultantes para a organização, gerando novos conteúdos.



É a partir destes processos que podemos contribuir para uma organização que aprende, visto que ela tem a capacidade de adquirir e transferir conhecimentos, bem como mudar comportamentos.

Portanto, todo processo administrativo possibilita a utilização de um método mais adequado, trabalhando com conhecimento organizacional, para que seu papel no contexto possa apresentar resultados satisfatórios. Na relação que estabelecemos com todas as partes de uma estrutura, podemos perceber que há uma dependência do conhecimento que gera atividades através de comportamentos e de ações executadas por seus agentes, utilizando-se de recursos ou artefatos disponíveis, para manter seus ciclos.

Não vamos, neste breve contexto, abordar de uma forma mais ampla o ciclo de vida organizacional, mas apenas reforçar o que evidencia a relação com este assunto. Daft (2002) compreende que as organizações nascem, envelhecem e eventualmente morrem e observa que o próprio processo administrativo, na forma em que foi conceituado, é um ciclo. Neste sentido, podemos perceber que a soma dos ciclos oriunda de Processos Administrativos, os quais formam ou definem o próprio ciclo de vida de uma organização, tem sua base no conhecimento organizacional.

Como exemplo de ciclo, o aprendizado se dá pela prática e é preciso, desta forma, permitir que agentes tenham a liberdade e o poder de executar suas atividades, num quase sem fim 'aprender'. Por isso Daft (2002) destaca que a isto podemos entender como empowerment ou delegação de autoridade – que é dar aos agentes o poder, a liberdade e a informação para tomarem decisões e participarem de forma ativa. É um comportamento que exige conhecimento, podendo ser adotado em qualquer tipo e tipologia de estrutura.

Quanto ao procedimento gerencial, destaca o autor, há necessidade de preparação de agentes para decidirem sobre parte de um processo a partir de oportunidades concedidas, como forma de reconhecer que aos valores devem ser atribuídas condições para uma participação mais efetiva.

Os agentes ou executores devem ter liberdade para interpretar e implementar novas direções, como defende TARAPANOFF (2001). Por isso, aliar suporte técnico e cultura – no sentido do fortalecimento das relações e criação de novas redes de comunicação – auxilia no crescimento pessoal e organizacional, pois existem fluxos de aprendizagem e estes precisam ser alimentados. Do lado técnico, somente oportunizando agentes é que poderemos fortalecer um processo de aprendizagem. Esta atitude é um método que envolve comportamento e compreensão de que uma estrutura deve reconhecer e utilizar seu nível cognitivo.

Sendo a aprendizagem organizacional um processo contínuo de crescimento individual, grupal e organizacional, criando novas oportunidades e experimentando novos desafios, Nadler et al (1993) observam que *ensinar as organizações a aprender é a capacidade que seus agentes possuem de adquirir conhecimentos com sua experiência e a experiência dos outros, modificando sua forma de funcionar de acordo com esses conhecimentos.*

Do ponto de vista conceitual, Araújo (2006) contribui afirmando que uma organização que aprende *é aquela que reconhece não existem forças separadas do mundo, mas sim fatos e situações gerados a um nível inter-relacionado e de afinidade.* Isto se refere ao que métodos e processos devem possuir para, no mínimo, encontrar resultados previstos.

Ao tratar de transferência de conhecimentos visando modificar comportamentos, Lacombe e Heilborn (2003), destacam existir uma acentuada relação com a tipologia de uma organização que aprende, apesar da observação de Wardman (1996): *nós só vemos aquilo sobre o que podemos falar. Nossa linguagem influencia a maneira como vemos as coisas.*

Esta observação serve como meio para criarmos novas realidades e se não conseguimos falar sobre organizações que aprendem, dificilmente iremos criá-las ou enxergá-las. Este é um caminho possível de estimular a reflexão sobre as experiências que cruzam as organizações em todo momento, bem como saber que experiências outras organizações estão recebendo e o que existe nesse contexto.

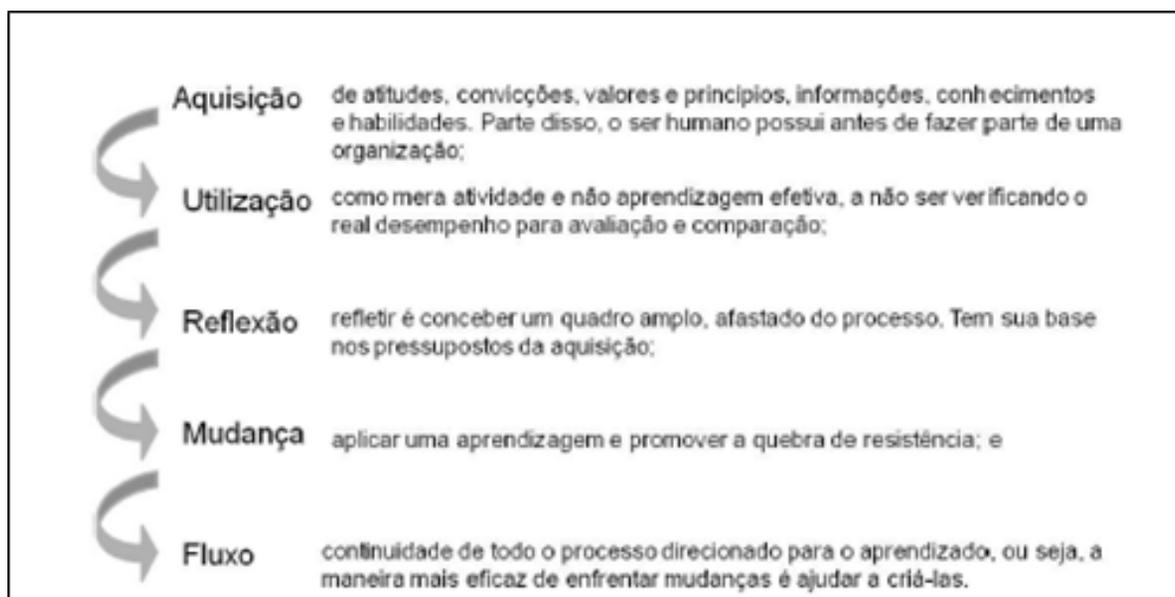
Como um processo natural de conduta, no sentido contingencial, para Carvalho e Ferreira (1999) a organização deve estar amparada sobre alguns princípios, como:

- *estratégia: onde situam-se as células de competitividade, que concretizam programas de desenvolvimento de agentes com ênfase no valor; e*
- *cultura organizacional: onde situam-se as células de complexidade, que concentram programas de administração de conflitos.*

Essas células mantêm identidades de valor e de cultura. Por isso Chanlat (1996) descreve que *os agentes não se reduzem a apenas mão-de-obra ou criadores de significância. Eles são, necessariamente, ao mesmo tempo, sujeitos dos dois e submetidos subjetivamente aos dois,* ou seja, eles se definem como mão-de-obra e ao mesmo tempo como portadores de diferentes identidades sociais múltiplas interligadas, sustentando princípios de competitividade e de complexidade.

Por isso que a aquisição de conhecimento e o processo de experiência só se concretizam havendo múltiplas identidades interligadas, como uma riqueza dos valores que se debatem e se multiplicam em favor da organização. A extensão deste assunto não cabe dentro deste breve estudo, mas sua relação tem influência no contexto da efetividade, por isso sua consideração, pelo menos para ilustrar sua amplitude.

O aprendizado faz parte da natureza humana, pois no fundo sempre somos aprendizes, portanto podemos dizer que a comunidade do mundo dos negócios está aprendendo a aprender em grupo – domínio pessoal, transformando-se numa comunidade de aprendizagem, com a prática dos cinco níveis de aprendizagem de Güns (1998):



da fiscalização e cobrança pelo comprometimento ético destes órgãos.

Com isso, a ética ganhou um novo valor, o valor estratégico. As empresas se viram obrigadas a modificar seus conceitos, quebrar paradigmas e apresentar uma postura mais transparente, humana e coerente para não perder público.

Neste contexto, a ética profissional que deveria ser uma virtude enraizada do indivíduo tornou-se parte da estratégia organizacional e, conseqüentemente, um diferencial competitivo no mercado de trabalho.

No entanto, quando a empresa adota a ética profissional como uma estratégia de mercado, ela também contribui com desenvolvimento do profissional, que precisa melhorar suas habilidades com relacionamentos interpessoais e liderança.

Um profissional com habilidades de liderança e relacionamento difunde valores éticos, preza pela harmonia no ambiente de trabalho e coloca em primeiro lugar o respeito às pessoas e o comprometimento com o trabalho.

Benefícios da ética no trabalho

O profissional ético é, naturalmente, admirado, pois o respeito pelos colegas e pelos clientes é o que dá destaque a esse colaborador. A ética seria uma espécie de filtro que não permite a passagem da fofoca, da mentira, do desejo de prejudicar um colaborador, entre outros aspectos negativos.

E é necessário ressaltar que os líderes são profissionais éticos, ou devem ser, para desenvolver as competências do cargo com êxito. Os que optam pela ética preferem oferecer feedbacks, em vez de deixar o ambiente de trabalho desarmônico, e são honestos quanto às próprias condições, ou seja: não inventam mentiras para se ausentar das falhas.

Cultivar a ética profissional no ambiente de trabalho traz benefícios e vantagens a todos, uma vez que ela proporciona crescimento à empresa e a todos os envolvidos. Com uma conduta ética bem estruturada é possível, do trabalho em equipe e respeito mútuo entre todos colaboradores.

E com um é possível ter profissionais mais engajados, motivos e satisfeitos.

Como está a sua relação com a ética no trabalho?

Alguns eventos corriqueiros podem levar à reflexão de como lidamos com a ética profissional em nosso dia a dia no trabalho. O famoso “jeitinho brasileiro”, enraizado em nossa cultura, faz com que, muitas vezes, improvisemos soluções antiéticas para situações difíceis ou proibidas.

Por exemplo, surgiu a oportunidade de uma viagem no fim de semana, mas, infelizmente, para aproveitar os dias fora da cidade, será preciso viajar na sexta-feira. O profissional ético, que se sente responsável pelo desenvolvimento do seu trabalho, não usará o jeitinho brasileiro e inventar casos: ida ao médico, visita a alguém doente, etc.

Ele tentará negociar com o chefe a reposição de horas ou a possibilidade de fazer home office durante a viagem. Porque ele reconhece o trabalho como um compromisso e sabe que deve encontrar uma alternativa honesta para os imprevistos, quando necessário.

Outra situação que evidencia a falta de ética pode ocorrer na relação com o cliente. Para não perdê-lo, muitas vezes, o funcionário promete soluções que não existem e que não podem ser desenvolvidas no tempo necessário. Caso isso ocorra, a parceria estará, em breve, desgastada.

O profissional ético não oferece o que não é possível entregar e procura reverter as deficiências afirmando que tentará encontrar alternativas rápidas. Por isso, é muito importante refletir sempre so-

bre o que faríamos em um tipo de situação como as que citamos, pois nunca se sabe quando acontecerá com a gente.

Ética profissional: Sigilo das informações

Sigilo é a condição de algo que é mantido como oculto e secreto, fazendo com que poucas pessoas saibam da sua existência.

Quando uma pessoa pede sigilo sobre determinado assunto, está implícito que a informação não deve ser reproduzida para outras pessoas, mas sim reservada exclusivamente para aquela que a está recebendo.

Um conteúdo sigiloso é aquele que está sob regime de sigilo, devendo ser mantido em privacidade. Todas as pessoas têm direito ao sigilo pessoal, ou seja, de não cederem informações indesejadas sobre as suas vidas privadas.

Sigilo profissional

Este é um comportamento previsto no Código de Ética de todas as profissões. Consiste na condição de manter o sigilo das informações cedidas pelo usuário / cliente ao profissional que o recepcionou / atendeu.

O sigilo profissional também diz respeito ao comprometimento que o profissional deve ter para com a empresa que trabalha, evitando a divulgação de informações para companhias rivais que possam, de alguma forma, prejudicar a sua empresa.

Quando o profissional não segue estas regras, ocorre a chamada “quebra do sigilo profissional”.

O sigilo profissional não é absoluto, em muitos casos, esse elemento abre a possibilidade do profissional avaliar, subjetivamente, se deve manter ou divulgar o fato sigiloso, devendo prevalecer o disposto no Código de Ética Profissional da área de atuação em que o profissional trabalha.

É importante que o sigilo profissional é encontrado em diversos dispositivos legais como a Constituição Federal, Código Civil, Código Penal, entre outros.

Constitucionalmente, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer algo, senão em virtude da lei, e que são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas. Esse entendimento norteia os dispositivos legais que se referem ao sigilo profissional.

Estado e o Sigilo Profissional

O Estado é a forma social mais abrangente, a sociedade de fins gerais que permite o desenvolvimento, em seu seio, das individualidades e das demais sociedades, chamadas de fins particulares. O Estado, como pessoa, é uma ficção, é um arranjo formulado pelos homens para organizar a sociedade e disciplinar o poder visando que todos possam se realizar em plenitude, atingindo suas finalidades particulares.

O Estado tem um valor ético, de modo que sua atuação deve se guiar pela moral idônea. Mas não é propriamente o Estado que é aético, porque ele é composto por homens. Assim, falta ética ou não aos homens que o compõem.

Alguns cidadãos recebem poderes e funções específicas dentro da administração pública, passando a desempenhar um papel de fundamental interesse para o Estado. Quando estiver nessa condição, mais ainda, será exigido o respeito à ética. Afinal, o Estado é responsável pela manutenção da sociedade, que espera dele uma conduta íntegra e transparente.

Personalidade e relacionamento

Os tipos de personalidade podem contribuir ou não para o desempenho das equipes. Cada personalidade possui características definidas com seus respectivos focos de atenção, que, todavia, se

interagem, definindo indivíduos com certas características mais salientes e que incorporam características de um outro estilo.

Vistos de maneira objetiva, nenhum dos tipos de personalidade é bom ou mau, certo ou errado. Cada um é uma combinação distinta de força e fraqueza, beleza e feiura. Nenhum padrão é melhor ou o melhor, pior ou o pior. Às vezes, determinada pessoa pode achar que o seu padrão é o melhor, outra vez, que é o pior. Mas é possível, num momento, encontrar força em um padrão e, num outro, encontrar uma fraqueza.

O que se observa é que as pessoas acabam ficando perplexas umas com as outras quando começam a perceber os segredos que as outras pessoas ocultam das suas personalidades.

Na análise das personalidades, nada é estanque e tudo pode se ajustar, desde que se esteja disposto a fazê-lo. Nunca um protetor, por exemplo, carrega somente as características da sua tipologia. Uma pessoa com o centro emocional predominante não será necessariamente uma boa artista. Talvez brilhe mais como administradora, quem sabe? Todos os tipos são interligados e se movimentam fazendo contrapontos e complementos.

Cada tipo de personalidade é formado por três aspectos: o predominante, que vigora na maior parte do tempo, quando as coisas transcorrem normalmente e que é chamado de seu tipo; o aspecto que vigora quando se é colocado em ação, gerando situações de estresse; e o terceiro, que surge nos momentos em que não se sente em plena segurança.

Exemplificando, ao ver-se numa situação de estresse, o observador (em geral, quieto e retraído) torna-se repentinamente extrovertido e amigável, características típicas do epicurista, num esforço de reduzir o estresse. Sentindo-se em segurança, o observador tende a se tornar o patrão, direcionando os outros e controlando o espaço pessoal.

Todos têm virtudes e aspectos negativos. Então, vivem-se os aspectos mais positivos de cada tipo. Essas qualidades podem se somar a outras de outro tipo, promovendo integração.

Se o tipo empreendedor se integra com o sonhador, ele pode passar a ter autoestima apurada e a saber levar a vida sem dramas. Ficará mais otimista, espontâneo e criativo também. Não se prende a fazer coisas que não satisfazem seus desejos e os dos outros. Se o tipo individualista integra-se com o empreendedor, provavelmente ele poderá ser capaz de agir no presente e com objetividade, aceitando a realidade e vivendo suas emoções como são, sem tentar ampliá-las. Já se o sonhador integrar-se com o observador, sua capacidade de introspecção será imensa e saberá como ninguém apreciar o silêncio e a reflexão.

Para o sucesso das equipes, se faz necessário que os seus integrantes utilizem-se de empatia, coloquem-se no lugar dos outros, estejam receptivos ao processo de integração e, dessa forma, permitam-se amoldar. Se não houver esse tipo de abertura, em que cada um dos elementos ceda, a equipe será composta de pessoas que competem entre si, o que traz o retrocesso da equipe ao conceito simplista de grupo, ou seja, apenas um agrupamento de indivíduos que dividem o mesmo espaço físico, mas que possuem objetivos e metas diferentes, bem como não buscam o aprimoramento e crescimento dos outros.¹

Em todo processo onde haja interação entre as pessoas vamos desenvolver relações interpessoais.

Ao pensarmos em ambiente de trabalho, onde as atividades são predeterminadas, alguns comportamentos são precisados ser alinhados a outros, e isso sofre influência do aspecto emocional de cada envolvido tais como: comunicação, cooperação, respeito, amizade. À medida que as atividades e interações prosseguem, os sentimentos despertados podem ser diferentes dos indicados ini-

cialmente e então – inevitavelmente – os sentimentos influenciarão as interações e as próprias atividades. Assim, sentimentos positivos de simpatia e atração provocarão aumento de interação e cooperação, repercutindo favoravelmente nas atividades e ensejando maior produtividade. Por outro lado, sentimentos negativos de antipatia e rejeição tenderão à diminuição das interações, ao afastamento nas atividades, com provável queda de produtividade.

Esse ciclo “atividade-interação-sentimentos” não se relaciona diretamente com a competência técnica de cada pessoa. Profissionais competentes individualmente podem render muito abaixo de sua capacidade por influência do grupo e da situação de trabalho.

Quando uma pessoa começa a participar de um grupo, há uma base interna de diferenças que englobam **valores, atitudes**, conhecimentos, informações, preconceitos, experiência anterior, gostos, crenças e estilo comportamental, o que traz inevitáveis diferenças de percepções, opiniões, sentimentos em relação a cada situação compartilhada. Essas diferenças passam a constituir um repertório novo: o daquela pessoa naquele grupo. Como essas diferenças são encaradas e tratadas determina a modalidade de relacionamento entre membros do grupo, colegas de trabalho, superiores e subordinados. Por exemplo: se no grupo há respeito pela opinião do outro, se a ideia de cada um é ouvida, e discutida, estabelece-se uma modalidade de relacionamento diferente daquela em que não há respeito pela opinião do outro, quando ideias e sentimentos não são ouvidos, ou ignorados, quando não há troca de informações. A maneira de lidar com diferenças individuais cria certo clima entre as pessoas e tem forte influência sobre toda a vida em grupo, principalmente nos processos de comunicação, no relacionamento interpessoal, no comportamento organizacional e na produtividade.

Valores: Representa as convicções básicas de que um modo específico de conduta ou de condição de existência é individualmente ou socialmente preferível a modo contrário ou oposto de conduta ou de existência. Eles contêm um elemento de julgamento, baseado naquilo que o indivíduo acredita ser correto, bom ou desejável. Os valores costumam ser relativamente estáveis e duradouros.

Atitudes: As atitudes são afirmações avaliadoras – favoráveis ou desfavoráveis – em relação a objetos, pessoas ou eventos. Refletem como um indivíduo se sente em relação a alguma coisa. Quando digo “gosto do meu trabalho” estou expressando minha atitude em relação ao trabalho. As atitudes não são o mesmo que os valores, mas ambos estão inter-relacionados e envolve três componentes: cognitivo, afetivo e comportamental.

A convicção que “discriminar é errado” é uma afirmativa avaliadora. Essa opinião é o componente cognitivo de uma atitude. Ela estabelece a base para a parte mais crítica de uma atitude: o seu componente afetivo. O afeto é o segmento da atitude que se refere ao sentimento e às emoções e se traduz na afirmação “Não gosto de João porque ele discrimina os outros”. Finalmente, o sentimento pode provocar resultados no comportamento. O componente comportamental de uma atitude se refere à intenção de se comportar de determinada maneira em relação a alguém ou alguma coisa. Então, para continuar no exemplo, posso decidir evitar a presença de João por causa dos meus sentimentos em relação a ele.

Encarar a atitude como composta por três componentes – cognição, afeto e comportamento – é algo muito útil para compreender sua complexidade e as relações potenciais entre atitudes e comportamento. Ao contrário dos valores, as atitudes são menos estáveis.

Eficácia no relacionamento interpessoal

A competência interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada à necessidade de cada uma delas e às exigências da situ-

¹Fonte: www.metodologiacientifica-rosilda.blogspot.com

Proposições Compostas – Conectivos

As proposições compostas são formadas por proposições simples ligadas por conectivos, aos quais formam um valor lógico, que podemos vê na tabela a seguir:

OPERAÇÃO	CONNECTIVO	ESTRUTURA LÓGICA	TABELA VERDADE															
Negação	\sim	Não p	<table border="1"> <tr> <td>p</td> <td>$\sim p$</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>V</td> </tr> </table>	p	$\sim p$	V	F	F	V									
p	$\sim p$																	
V	F																	
F	V																	
Conjunção	\wedge	p e q	<table border="1"> <tr> <td>p</td> <td>q</td> <td>$p \wedge q$</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>V</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>F</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>V</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>F</td> <td>F</td> </tr> </table>	p	q	$p \wedge q$	V	V	V	V	F	F	F	V	F	F	F	F
p	q	$p \wedge q$																
V	V	V																
V	F	F																
F	V	F																
F	F	F																
Disjunção Inclusiva	\vee	p ou q	<table border="1"> <tr> <td>p</td> <td>q</td> <td>$p \vee q$</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>V</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>F</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>V</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>F</td> <td>F</td> </tr> </table>	p	q	$p \vee q$	V	V	V	V	F	V	F	V	V	F	F	F
p	q	$p \vee q$																
V	V	V																
V	F	V																
F	V	V																
F	F	F																
Disjunção Exclusiva	$\underline{\vee}$	Ou p ou q	<table border="1"> <tr> <td>p</td> <td>q</td> <td>$p \underline{\vee} q$</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>V</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>F</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>V</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>F</td> <td>F</td> </tr> </table>	p	q	$p \underline{\vee} q$	V	V	F	V	F	V	F	V	V	F	F	F
p	q	$p \underline{\vee} q$																
V	V	F																
V	F	V																
F	V	V																
F	F	F																
Condicional	\rightarrow	Se p então q	<table border="1"> <tr> <td>p</td> <td>q</td> <td>$p \rightarrow q$</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>V</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>F</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>V</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>F</td> <td>V</td> </tr> </table>	p	q	$p \rightarrow q$	V	V	V	V	F	F	F	V	V	F	F	V
p	q	$p \rightarrow q$																
V	V	V																
V	F	F																
F	V	V																
F	F	V																
Bicondicional	\leftrightarrow	p se e somente se q	<table border="1"> <tr> <td>p</td> <td>q</td> <td>$p \leftrightarrow q$</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>V</td> <td>V</td> </tr> <tr> <td>V</td> <td>F</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>V</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>F</td> <td>F</td> <td>V</td> </tr> </table>	p	q	$p \leftrightarrow q$	V	V	V	V	F	F	F	V	F	F	F	V
p	q	$p \leftrightarrow q$																
V	V	V																
V	F	F																
F	V	F																
F	F	V																

Em síntese temos a tabela verdade das proposições que facilitará na resolução de diversas questões

		Disjunção	Conjunção	Condicional	Bicondicional
p	q	$p \vee q$	$p \wedge q$	$p \rightarrow q$	$p \leftrightarrow q$
V	V	V	V	V	V
V	F	V	F	F	F
F	V	V	F	V	F
F	F	F	F	V	V

Exemplo:
(MEC – CONHECIMENTOS BÁSICOS PARA OS POSTOS 9,10,11 E 16 – CESPE)

	P	Q	R
①	V	V	V
②	F	V	V
③	V	F	V
④	F	F	V
⑤	V	V	F
⑥	F	V	F
⑦	V	F	F
⑧	F	F	F

A figura acima apresenta as colunas iniciais de uma tabela-verdade, em que P, Q e R representam proposições lógicas, e V e F correspondem, respectivamente, aos valores lógicos verdadeiro e falso.

Com base nessas informações e utilizando os conectivos lógicos usuais, julgue o item subsecutivo.

A última coluna da tabela-verdade referente à proposição lógica $P \vee (Q \leftrightarrow R)$ quando representada na posição horizontal é igual a

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
$P \vee (Q \leftrightarrow R)$	V	V	V	F	V	F	V	V

- () Certo
- () Errado

Resolução:

$P \vee (Q \leftrightarrow R)$, montando a tabela verdade temos:

R	Q	P	[P	v	(Q	\leftrightarrow	R)]
V	V	V	V	V	V	V	V
V	V	F	F	V	V	V	V
V	F	V	V	V	F	F	V
V	F	F	F	F	F	F	V
F	V	V	V	V	V	F	F
F	V	F	F	F	V	F	F
F	F	V	V	V	F	V	F
F	F	F	F	V	F	V	F

Resposta: Certo

lisação nesse processo, e seu desenvolvimento mental atinge praticamente o ponto culminantes, em termos de suas potencialidades para o raciocínio abstrato.

Outro conceito de fundamental importância para o estudo da psicologia do desenvolvimento é a noção de tarefa evolutiva. Desenvolvido, principalmente, por Havighurst (1953), esse conceito tem sido de grande utilidade para o estudo da evolução do comportamento humano.

A pressuposição fundamental desse conceito é a de que viver é aprender, e crescer ou desenvolver-se é, também, aprender. Há certas tarefas ou habilidades que o indivíduo tem que aprender para poder ser considerado como pessoa de desenvolvimento adequado e satisfatoriamente ajustado, conforme as expectativas da sociedade. Segundo essa teoria, à semelhança do que acontece nas teorias de estágios evolutivos, há fases críticas no processo do desenvolvimento humano, isto é, período em que tais tipos de aprendizagem ou ajustamento devem acontecer. O organismo, por assim dizer, encontra-se em condições ótimas para que tal ajustamento ocorra. Por exemplo, há um momento em que o organismo da criança está maturacionalmente pronto para aprender a falar, a andar, etc. Se a aquisição dessas habilidades se der no tempo próprio, os ajustamentos delas dependentes serão feitos naturalmente, através de todo o processo evolutivo. Caso contrário, haverá, sempre, déficits em todo tipo de ajustamento que requer tais habilidades como condição fundamental. Em termos gerais do organismo, podemos dizer que se uma tarefa evolutiva for realizada na fase crítica adequada, as fases subsequentes da evolução do indivíduo serão mais facilmente alcançadas em termos do seu ajustamento pessoal. Se, por outro lado, o organismo deixar de realizar uma tarefa evolutiva, ou se houver falhas no processo em qualquer das suas partes, os ajustamentos nas fases subsequentes serão mais difíceis e, em alguns casos, podem até deixar de ocorrer. As tarefas evolutivas abrangem vários aspectos do processo evolutivo, incluindo o crescimento físico, o desempenho intelectual, ajustamento emocionais e sociais, as atitudes com relação ao próprio eu, é realidade objetiva, bem como a formação dos padrões típicos de comportamento e a elaboração de um sistema de valores.

Segundo Havighurst, há três aspectos principais da tarefa evolutiva.

O primeiro se refere à maturação biológica, tal como aprender e andar, a falar, etc.

O segundo se refere às pressões sociais, tais como aprender a ler, a comportar-se como cidadão responsável e várias outras formas do comportamento social.

O terceiro aspecto se refere aos valores pessoais que constituem a personalidade de cada indivíduo, que resulta de processos de interação das forças orgânicas e ambientais.

Para cada estágio da vida humana, há certas tarefas evolutivas que devem ser incorporadas aos padrões de experiências e de comportamento do indivíduo.

Teorias do desenvolvimento humano

A complexidade do desenvolvimento humano de certo modo exige uma complexa metodologia para seu estudo. Dentre as estratégias para o estudo de desenvolvimento da personalidade salientam-se a teoria dos estágios evolutivos, as teorias diferenciais, ipsativas e da aprendizagem social. A teoria dos estágios evolutivos procura estabelecer leis gerais do desenvolvimento humano.

Advogando a existência de diferentes níveis qualitativos da organização, através dos quais, invariavelmente, passam todos os indivíduos de determinada espécie. As teorias diferenciais, por outro lado, procuram estabelecer leis que permitem predizer os fatores determinados das diferenças individuais de subgrupos no processo

evolutivo. Para os adeptos das teorias ipsativas o que interessa é verificar o que muda e o que permanece constante através da história evolutiva de cada indivíduo. As teorias da aprendizagem social procuram explicar o processo evolutivo do ser humano em termos das técnicas de condicionamento, e tentam explicar o comportamento como simples relação estímulo-resposta.

Dentre as muitas teorias do desenvolvimento humano salientamos quatro que evidenciam como de maior importância: a teoria psicanalítica de Freud, a teoria interpessoal de Sullivan, a teoria psicossocial de Erickson, e a teoria cognitiva de Jean Piaget.

Teoria Psicanalítica de Freud - Existem críticas a essa teoria pelo fato de não haver Freud, para estabelecer suas conclusões, feito seus estudos com crianças, e sim, com adultos psicologicamente doentes. E há sérias restrições à teoria freudiana da personalidade, especialmente por ela baseada, exclusivamente, no método de observação clínica e fundamentada na psicopatologia. Reconhecemos, entretanto, a grande intuição de Freud e sua notável contribuição para o estudo do comportamento humano. Convém salientar que mais recentemente tem havido sérias tentativas no sentido de testar, experimentalmente, algumas das hipóteses levantadas por Freud, como atestam o trabalho de Lindzey e Hall, Silvermam e outros. Segundo Hall e Lindzey (1970), Freud foi o primeiro a reconhecer a estrita relação existente sobre o processo evolutivo e a personalidade humana.

Embora hoje a influência da teoria psicanalítica não seja tão grande como antes, no campo da psicologia do desenvolvimento, ela perdura através de reformulações que procuram operacionalizar, para fins de pesquisa experimental, alguns dos conceitos fundamentais elaborados pelo criador da Psicanálise.

Parece razoável dizer-se que, de todas as teorias de personalidade até hoje formuladas, a teoria de Freud é a que mais se aproxima daquilo que chamam os autores de paradigma na história das ciências.

É verdade que podemos fazer restrições à teoria freudiana do desenvolvimento da personalidade, mas há certos pontos que mesmo os que não concordam com Freud têm dificuldade em negar. Por exemplo, a tese de que existe uma relação de causa e efeito no processo evolutivo, partindo da infância até a vida adulta, parece indiscutível à luz das evidências disponíveis.

Se bem que o determinismo absoluto do passado, implícito na teoria freudiana, mereça restrições, não se pode negar que experiências prévias são importantes na determinação de futuros padrões de comportamento.

A grande ênfase da teoria freudiana, quanto ao processo da evolução psicológica do homem, concentra-se nos primeiros anos de vida. Daí o fato de que, até recentemente os estudos da psicologia do desenvolvimento, que sofreram durante muito tempo grande influência da psicanálise, limitavam-se à infância e à adolescência. A rigor, a psicanálise clássica não tem muito a dizer sobre o desenvolvimento da personalidade após a adolescência, pois o estágio genital representa, praticamente, o ponto final e até mesmo, ideal da evolução psicosssexual do ser humano. Mais tarde, Freud tentou ampliar a extensão desse processo evolutivo, ao elaborar a teoria do impulso para a morte, ou, mais especificamente, a teoria do comportamento agressivo. Não chegou a deixar marcas significativas às demais fases da evolução psicológica do homem, além da infância e da adolescência. Coube a outros psicanalistas a tarefa de ampliar a teoria freudiana quanto a esse aspecto. É o caso, por exemplo, de Harry Sullivan e especialmente o de Erik Erikson.

A teoria freudiana salienta os conceitos de energia psíquica e de fatores inconscientes de comportamento como ponto de partida. Os impulsos básicos são eros - impulso para a vida, e agressão - impulso para a morte. A estrutura da personalidade concebida originalmente, em termos topográficos como consciente, pré-cons-

ciente e inconsciente, é substituída pelo conceito dinâmico do id, que representa as forças biológicas, instintivas da personalidade; e ego, que representa o princípio da realidade, e o superego, que representa as forças repressivas da sociedade. Há cinco estágios da evolução psicosssexual: a fase oral, período da vida em que, praticamente, a única fonte de prazer é a zona oral do corpo, e que apresenta como principal característica psicológica a dependência emocional.

A fase anal, caracterizada pela retentividade, a fase fálica, na qual surge o Complexo de Édipo, e o que se caracteriza pelo exibicionismo. A fase latente, em que a energia libidínica é canalizada para outros fins e a fase genital, que representa o alvo ideal do desenvolvimento humano. No processo evolutivo o indivíduo pode parar numa fase imatura. Nesse caso se diz que houve uma fixação. O indivíduo pode, também, voltar a formas imaturas do comportamento, em cujo caso se diz que houve uma regressão. Mecanismos de defesas são formas pelas quais o eu procura manter sua integridade. Dentro de certos limites são considerados normais. Quando, porém, ultrapassam esses limites, tornam-se patológicos.

Sullivan é psicanalista, mas dá muita ênfase aos fatores sociais do comportamento humano. As relações interpessoais constituem a base da personalidade. Na infância, a experiência básica é o medo ou ansiedade, resultante da inter-relação com a figura materna. Através da empatia a criança incorpora personificações positivas e negativas. Nesse período ela forma, também, diferentes autoimagens: o .bom-eu., o .mau-eu. e o .não-eu.. A idade juvenil é a grande fase do processo de socialização. A criança aprende a subordinação e a acomodação social bem como a lidar com o conceito de auto-idade.

A pré-adolescência se caracteriza pela necessidade de companheirismo com pessoas do mesmo sexo e pela capacidade de apreciar as necessidades e sentimentos do outro. Na primeira adolescência o indivíduo se torna ciente de três necessidades básicas: paixão, intimidade e segurança pessoal, e procura meios de integrá-los adequadamente. A segunda adolescência marca o início das relações interpessoais amadurecidas. Na fase adulta o eu se apresenta estável e idealmente livre da excessiva ansiedade.

Erickson salienta os aspectos culturais do processo evolutivo da personalidade. Há oito estágios nesse processo, cada um deles apresenta duas alternativas: quando o estágio evolutivo é satisfatoriamente alcançado, o produto será uma personalidade saudável; quando não é atingido, o resultado será uma personalidade emocionalmente imatura ou desajustada. Na infância o indivíduo adquire confiança básica ou desconfiança básica. Na infância ele pode adquirir o senso de autonomia ou, então, o sentimento de vergonha e dúvida. Na fase lúdica a criança pode desenvolver a atitude de iniciativa ou, quando lhe falta o estímulo do meio, pode desenvolver o sentimento de culpa e de inadequação. Na idade escolar o indivíduo se identifica com o ethos tecnológico de sua cultura adquirindo o senso de indústria ou, na ausência dessas condições, pode desenvolver o sentimento de inferioridade. Na adolescência a crise psicossocial é o encontro da identidade do indivíduo. Quando isso não ocorre, dá-se a difusão da identidade com repercussões negativas através de toda a vida.

A vida adulta compreende três fases: adulto jovem, caracterizada por intimidade e solidariedade, do ângulo positivo, e isolamento, do lado negativo; adultícia que se caracteriza ou pela geratividade ou pela estagnação; e a maturidade que apresenta a integridade ou desespero como alternativas.

A teoria cognitiva de Jean Piaget exerce hoje relevante papel em todas as áreas da psicologia e, principalmente, nos campos aplicados da educação e da psicoterapia. Abandonando a ideia de avaliar o nível de inteligência de um indivíduo por meio de suas respostas aos itens de determinados testes, Piaget adotou um método

clínico através do qual procura acompanhar o processo do pensamento da criança para daí chegar ao conceito de inteligência como capacidade geral de adaptação do organismo.

Os conceitos fundamentais da teoria de Piaget são: esquema, ou estrutura, que é a unidade estrutural do desenvolvimento cognitivo; assimilação, processo pelo qual novos objetos são incorporados aos esquemas; acomodação, que ocorre quando novas experiências modificam esquemas; equilíbrio, resolução de tensão entre assimilação e acomodação; operação, rotina mental caracterizada por sua reversibilidade e que representa o elemento principal do processo do desenvolvimento cognitivo. O desenvolvimento cognitivo se dá em quatro períodos: o período sensório-motor, caracterizado pelas atividades reflexas; o período pré-operacional, em que a criança pode lidar simbolicamente com certos aspectos da realidade, mas seu pensamento ainda se caracteriza pela responsabilidade; o período das operações concretas, em que a criança adquire o esquema de conservação; e o período das operações formais, caracterizado pelo pensamento proposicional e que representa o ideal da evolução cognitiva do ser humano.

Estágio ou períodos de desenvolvimento da vida humana

Os psicólogos do desenvolvimento humano são unânimes em estabelecerem fases, períodos para determinar nas várias etapas da vida do indivíduo.

São assim circunscritas por apresentarem características e padrões de si mesmas semelhantes.

Sucedem-se, naturalmente, uma a outra, desde o momento da concepção até à velhice.

Para atender aos objetivos do trabalho, focalizaremos as primeiras fases de vida até à adolescência.

Tomando por base a classificação dos estágios evolutivos segundo Jean Piaget, o grande estudioso da gênese e desenvolvimento dos processos cognitivos da criança, existem quatro períodos no desenvolvimento humano:

- 1 - Período sensório-motor: de 0 a 2 anos
- 2 - Período pré-operacional: de 2 a 7 anos
 - 2.1. Pensamento simbólico pré-conceitual: 2 a 4 anos
 - 2.2. Pensamento intuitivo: 4 a 7 anos
- 3 - Período das operações intelectuais concretas: 7 a 12 anos
- 4 - Período das operações intelectuais abstratas: dos 12 anos em diante.

Além de serem observados os períodos ou estágios acima, os estudiosos da psicologia do desenvolvimento humano estabeleceram áreas ou aspectos para esse estudo. Embora o ser humano seja um todo, integrado, sabemos que existem setores ou áreas para as quais são dirigidas as atividades e o comportamento humanos, ainda que sejam profundamente interligados. Desta forma, para estudo e análise apropriados, o desenvolvimento é estudado nos aspectos físico, mental/cognitivo, emocional/afetivo, social. Muitas vezes empregam-se outras divisões, agrupando diferentemente as áreas: psicofísica, sócio-emocional, psicossocial, psicomotora, etc.

As tarefas evolutivas do processo de desenvolvimento humano são, sobretudo:

- a) ter um corpo sadio, forte, residente, desenvolvido;
- b) usá-lo como instrumento de expressão e de comunicação social, como meio de participar da vida social, de colaborar com os outros na responsabilidade de fazer sua vida e de melhorar sua qualidade e, enfim, uma base consistente sobre a qual a pessoa possa desenvolver o seu espírito;
- c) formar o intelecto até alcançar a etapa do pensamento abstrato, imprescindível para se compreender com mais profundidade e realidade humana;